

**Niederschrift für die öffentliche Einsichtnahme
über die 6. Sitzung des Senats der Technischen Hochschule Lübeck
im Jahre 2022**

Tag der Sitzung: 28.09.2022
Ort der Sitzung: Web-Konferenz
Beginn der Sitzung: 15:00 Uhr
Ende der Sitzung: 17:53 Uhr

Anwesende Mitglieder:

Prof. Dr. Stefan Bartels-von Mensenkampff	Tobias Langhans
Prof. Dr. Ulf J. Timm	Dipl.-Ing. Jana Mittag
Prof. Dr. Monique Janneck	Volker Natho
Prof. Dr. Andreas Schäfer	Nicola Graessner M.A.
Prof. Dr. Sonja Beer	Marianne Löhndorf
Prof. Dr. Sigrid Schuldei	
Prof. Dr. Dieter Warnack	Prof. Frank Schwartze
Prof. Dr. Nils Kohlhase	Prof. Dr. Jochen Abke
Prof. Dr. Markus Riotte – ab 16:05	Yvonne Plaul
Prof. Dr. Veronika Hellwig – bis 16:07	Jennifer Albrecht
Prof. Sebastian Fiedler	Prof. Dr. Tim Voigt
Prof. Melanie Ruffer	Prof. Dr. André Drews
Prof. Dr. Ole Blaurock	Prof. Dr. Mathias Beyerlein
Nina Dethlefs M.A.	
Dorle Stecher M.A.	Schriftführerin:
Natalie Reinhold	Miriam Vogt

Der Vorsitzende begrüßt die Anwesenden. Er eröffnet die Sitzung und stellt fest, dass mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist, alle Mitglieder form- und fristgerecht geladen sind. Die Beschlussfähigkeit ist gegeben. Er entschuldigt die Präsidentin für die heutige Sitzung, die sich auf einer DFG-DAAD-Delegationsreise in Jordanien befindet. Er dankt den in der heutigen Sitzung (aufgrund der erfolgten Konventswahlen) letztmalig anwesenden Dekanen. Er erläutert das Housekeeping.

TOP 1 Genehmigung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird wie folgt genehmigt.

Öffentliche Sitzung

- 1 Genehmigung der Tagesordnung
- 2 Genehmigung des Protokolls der Senatssitzung vom 29.06.2022
- 3 Berichte
 - 3.1 Bericht des Senatsvorsitzes
 - 3.2 Bericht des Präsidiums
 - 3.3 Berichte aus den Ausschüssen des Senats
 - 3.4 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
 - 3.5 Bericht des Diversitätsbeauftragten
 - 3.6 Bericht der Studierenden – Vorsitzende des AStA

- 4 Wahlen
 - 4.1 Wahl Mitglieder Ausschüsse des Senats
 - 4.2 Wahl Mitglieder Beirat Zentrale Hochschulbibliothek
 - 4.3 Wahl Mitglieder Arbeitsgruppen des Senats
 - 4.4 Wahl Stellvertretende Ombudsperson

- 5 Änderung der Satzung der Technischen Hochschule Lübeck über ihre Verfassung
Kanzlerin 63-2022

- 6 Organisationsentwicklung
Vorstellung / Präsentation
Kanzlerin 64-2022

- 7 Innovative Hochschule
Vorstellung / Präsentation
Vizepräsident Forschung und Internationales

- 8 Hochschulbildung im digitalen Wandel
Austausch
Vizepräsident Studium und Digitalisierung

- 9 Änderung von Studien- und Prüfungsordnungen
 - 9.1 2. Änderung der Studien- und Prüfungsordnung (SPO) 2020 für den
Bachelorstudiengang Energiesysteme und Automation
Fachbereich Elektrotechnik und Informatik 65-2022
 - 9.2 2. Änderung der Studien- und Prüfungsordnung (SPO) 2020 für den
Bachelorstudiengang Allgemeine Elektrotechnik
Fachbereich Elektrotechnik und Informatik 66-2022
 - 9.3 2. Änderung der Studien- und Prüfungsordnung (SPO) 2020 für den
Bachelorstudiengang Elektrotechnik - Kommunikationssysteme
Fachbereich Elektrotechnik und Informatik 67-2022

Nichtöffentliche Sitzung

- 10 Berufung Kennziffer 406.2
Professur für Kunststoffe
Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaft

Öffentliche Sitzung

- 11 Verschiedenes

TOP 2 Genehmigung des Protokolls der Senatssitzung vom 29.06.2022

Zum Protokoll der Senatssitzung vom 29.06.2022 gibt es eine Anmerkung:

Prof. Dr. Dieter Warnack bittet um Ergänzung zu TOP 7 „Richtlinie zur Erfüllung der Lehrverpflichtung“:

Fragen des Senats wurden beantwortet. Hierbei wurde u. a. klargestellt, dass die in Teil 2.2 genannten 80 SWS zusätzlich zu den in Teil 2.1 und 2.2b genannten SWS vergeben werden können.

Weitere Anmerkungen ergeben sich nicht, das Protokoll gilt mit vorgenannter Ergänzung als genehmigt.

TOP 3 Berichte

3.1 Bericht des Senatsvorsitzes

VORSTELLUNG NEUBERUFENER PROFESSOR*INNEN: Die neuberufenen Professor*innen der TH Lübeck stellen sich nach Dienstantritt dem Senat vor. Hierfür haben wir das Format „Elevator-Pitch“ gewählt. Die Neuberufenen stellen sich drei Minuten vor, zwei Pat*innen aus dem Senat stellen jeweils eine Frage an eine*n Neuberufenen (zwei Minuten), die neuberufene Person beantwortet die Fragen (drei Minuten). Für den Elevator Pitch in den kommenden Senatssitzungen sind die Senator*innen gebeten, ihre Bereitschaft zur Übernahme der „Patenschaft“ an miriam.vogt@th-luebeck.de zu melden. Rechtzeitig vor den jeweiligen Senatssitzungen werden die Pat*innen informiert, für welche*n neuberufene*n Kollegen/Kollegin sie die Patenschaft übernehmen.

NÄCHSTE SENATSTERMINE

Wintersemester 2022/2023

09.11.2022

14.12.2022

11.01.2023 und Zweittermin bei Bedarf 18.01.2023

AUSTAUSCH SENATSMITGLIEDER

Der Senatsvorsitz bietet allen Senatsmitgliedern an, sich zu einem informellen Austausch in Präsenz zu treffen. Da die Senatssitzungen digital stattfinden, soll hier die Möglichkeit des persönlichen Treffens/Austausches gegeben werden. Angedacht ist zunächst ein Treffen an der TH Lübeck, rund 90 Minuten. Hierzu wird es eine Einladung über Miriam Vogt geben. Um Rückmeldung der Teilnahme wird gebeten.

3.2 Bericht des Präsidiums

P

AUS DEM PRÄSIDIUM

HOCHSCHULRAT

Zum 10.10.2022 ist Anke Haupt (Human Resources, Dräger GmbH & Co. KGaA) für eine Amtszeit von vier Jahren durch das Ministerium als Mitglied in den Hochschulrat bestellt worden. Damit ist das Ministerium dem Vorschlag des Senats gefolgt.

Die Amtszeit von Meike Krabbenhöft (Geschäftsführerin Arbeitsgebervereinigung Lübeck Schwerin e.V.) endet zum 09.10.2022.

POLITIK / MINISTERIEN / WISSENSCHAFTSORGANISATIONEN

Antrittsbesuch von Staatssekretär Guido Wendt (Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur) mit Thomas Schmitt (Nachfolge Steffen Sprüssel) und Karen Frahm hat am 19.08.2022 im Präsidium stattgefunden. Ziel des Treffens war ein gegenseitiges Kennenlernen samt Campusrundgang; weitere Themen waren Vorstellung der TH Lübeck, Schwerpunkte digitale Lehre, angewandte Forschung und Transfer (inkl. „Innovative Hochschule“), Internationalisierung (inklusive Programme für Geflüchtete), Landesbegutachtung durch den Wissenschaftsrat, studentisches Wohnen und BAföG.

Rückblick und Ausblick

RÜCKBLICK

04.07.2022	DAAD Sonder-Mitgliederversammlung Budgetkürzungen BMBF und AA, digital
05.07.2022	Abschlussfeier des 15 Jahrganges ECUST, TH Lübeck
06.07.2022	Mittagshappen „Mehr Klimaschutz an der TH Lübeck“, digital Veranstaltung „Lehrschnack“, TH Lübeck
20.07.2022	DATI Stakeholder-Dialog BMBF, digital
11.08.2022	Besuch Sönke Rix, MdB, TH Lübeck
16.08.2022	Christopher Street Day, Hissen der Regenbogenflagge an der TH Lübeck
19.08.2022	Antrittsbesuch Staatssekretär Guido Wendt (MBWFK), TH Lübeck
23.08.2022	Corona-Pandemie und Energieversorgung, MBWFK, digital

05.09.2022	Erstsemesterbegrüßung in St. Petri, Lübeck
14. & 21.09.2022	Treffen der Neuberufenen mit Hochschulverwaltung, TH Lübeck
16.09.2022	Begrüßung der internationalen Studierenden, TH Lübeck
22.09.2022	Workshop Wissensmanagement, TH Lübeck
24.09.2022	Graduierungsfeier SoSe 22 in St. Petri, Lübeck
24. – 29.09.2022	DFG-DAAD Delegationsreise „Water Nexus Research“, Jordanien

AUSBLICK

04.10.2022	1. Strategiekonferenz TH Lübeck, TN: Dekane, Studiengangsleitungen, Abteilungsleitungen, Stabsstellen, AG Strategie, Präsidium Dieses Format wird künftig einmal jährlich stattfinden
05.10.2022	Antrittsbesuch Senatorin Steinrücke (Stadt Lübeck – Wirtschaft und Soziales)
07.10.2022	Landesrektorenkonferenz in Lübeck
07.10.2022	Jahresempfang CAU Kiel
20:21.10.2022	Hochschulallianz für den Mittelstand – Jahreskonferenz, Kassel
01.11.2022	Akademischer Abend Hochschulen Lübeck, MuK
15./16.11.2022	HRK Mitgliederversammlung, Jena
22.11.2022	Hochschulratssitzung

Vizepräsident Forschung und Internationales (VPFI)

FORSCHUNG UND TRANSFER

STRATEGIEBUDGET

Die 2. Ausschreibungsrunde zur Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen im Rahmen des Strategiebudgets läuft derzeit. Die Campusjury nimmt zurzeit die Bewertungen vor, zwei Stellen sollen besetzt werden.

LANDESSTRUKTURBEGUTACHTUNG WISSENSCHAFTSRAT

Wie schon berichtet, erfolgt derzeit eine Landesstrukturbegutachtung Hochschulen durch den Wissenschaftsrat. Die Technische Hochschule Lübeck hat einen umfangreichen Selbstbericht erstellt. Interessierte können diesen über Patricia Egger anfordern.

Ein erster Gesprächstermin mit dem Wissenschaftsrat und der Landesrektorenkonferenz hat im September 2022 stattgefunden.

Am 28./29.10. finden Gespräche in Flensburg/Heide statt. Die Technische Hochschule Lübeck ist hier mit zwei Kolleg*innen beteiligt.

Am 23./24.02.2023 wird dann der Wissenschaftsrat am Standort Lübeck sein. Themenschwerpunkte sind Medizintechnik, KI und Digitale Technologien. Weitere Informationen für diesen wichtigen Termin folgen.

INTERNATIONALES

VPFI informiert, dass die Kooperation mit der ECUST (Doppelabschlussprogramm Sino-German-College) seitens der ECUST eingestellt wird. Letztmalig in 2022 werden noch Studierende in diesem Programm aufgenommen. Hintergründe sind innerpolitische Gründe der ECUST/Chinas.

Das Präsidium der Technischen Hochschule Lübeck hat intensive Gespräche mit der Hochschulleitung der ECUST hierzu geführt. Es bestand Einigkeit, das endgültige Aus dann geschlossen und geordnet zu kommunizieren. Bedauerlicherweise sind erste Informationen hierzu bereits von der chinesischen Seite veröffentlicht worden, so dass über den „Flurfunk“ auch Gerüchte an die Technische Hochschule Lübeck gelangt sind. Dies ist aus Sicht des Vizepräsidenten unglücklich gelaufen und war so nicht vorgesehen.

En Informationsschreiben an alle Lehrenden der Technischen Hochschule Lübeck sowie ein Austausch innerhalb der Technischen Hochschule Lübeck hierzu folgen schnellstmöglich.

Vizepräsident für Studium und Digitalisierung (VPSD)

LEHRE

ELEKTRONISCHE BEANTRAGUNG VON LEHRERMÄßIGUNGEN

Die elektronische Beantragung von Lehrermäßigungen über das Tool „VERA“ ist erfolgreich angelaufen und wird bereits hochschulweit eingesetzt. Die Pflege/Weiterentwicklung des Tools wird nun hochschulweit vorgenommen. Das Tool wird eingesetzt, bis eine Ablösung des Prozesses Lehrermäßigungsbeantragung über HISinOne möglich ist.

TAG DER LEHRE

Am 15.09.2022 fand der gemeinsam von Universität zu Lübeck und Technischer Hochschule Lübeck organisierte Tag der Lehre in den Räumen der Technischen Hochschule Lübeck statt. Im Rahmen der dort angebotenen Veranstaltungen gab es spannende Vorträge und einen sehr guten Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden. Das Format wird einmal jährlich angeboten.

Die Universität zu Lübeck hat im Rahmen des Tages auch ihren Lehrpreis verliehen. Die Technische Hochschule Lübeck wird künftig ebenfalls Lehrpreise vergeben, ein Konzept hierzu wird derzeit erarbeitet.

EINSCHREIBZAHLEN WINTERSEMESTER 2022/2023

Die Einschreibzahlen sind insgesamt unauffällig. Der Trend der rückläufigen Einschreibungen ist derzeit an der Technischen Hochschule Lübeck nicht so extrem wahrzunehmen, wie befürchtet, allerdings geht die Anfrage (vor allem auch in bisher sehr gut nachgefragten Studiengängen) zurück. Maßnahmen zum Gegensteuern sind und werden entwickelt.

WOCHE DER KI

In der ersten Novemberwoche wird die Technische Hochschule Lübeck gemeinsam mit der Universität zu Lübeck die Woche der KI auf dem Campus organisieren. Weitere Informationen folgen in Kürze.

Kanzlerin (K)

AUS DER HOCHSCHULE / DEM CAMPUS

Corona-Pandemie: Wir erwarten aktuell keine Regelungen bezüglich der Lehre / des Arbeitens an der TH Lübeck. Das Tragen eines medizinischen Mund-Nasenschutzes wird empfohlen. Die Beschilderungen in und an den Gebäuden der TH Lübeck sind bereits aktualisiert.

Energieversorgung: Die Hochschulen sind seitens des Bundes als „geschützte Kunden“ eingestuft worden. D.h., dass vorerst keine Einschränkungen von Bundesseite zu erwarten sind. Die Hochschulen sehen sich verpflichtet, Energieeinsparmaßnahmen (Orientierung an 20% Ziel) vorzunehmen und rufen alle Hochschulangehörigen und –mitglieder zur Unterstützung dabei auf.

Ein Energiesparplan für die TH Lübeck befindet sich derzeit in der Abstimmung auf der Arbeitsebene. Im Rahmen der Energiesparmaßnahmen wird es sehr auf das Nutzerverhalten ankommen, daher bittet das Präsidium alle Hochschulangehörigen, sich auf Maßnahmen wie beispielsweise niedrigere Temperaturen in Lehr- und Büroräumen und Maßnahmen zur besseren Auslastung einzustellen. Alle sind aufgefordert, Energie zu sparen (beispielsweise den Stromverbrauch zu senken und niedrigere Heiztemperaturen einzustellen). Informationen unter www.th-luebeck.de/energieinfo.

Prof. Dr. Andreas Schäfer bittet an dieser Stelle um Einbeziehung der Fachbereiche.

Der Koordinierungsstab wird zum Wintersemester 22/23 sowohl für Angelegenheiten der Corona-Pandemie als der Energieversorgung wieder eingesetzt und ist unter koordinierungsstab@th-luebeck.de erreichbar (die Mail gesundheit@th-luebeck.de bleibt bestehen).

DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE TH LÜBECK

Zum 15.09.2022 hat Kristin Vedder (zunächst mit wenigen Stunden) ihren Dienst an der Technischen Hochschule Lübeck als Datenschutzbeauftragte aufgenommen. Ab 01.12.2022 wird sie dann mit 50% Arbeitszeit tätig. Derzeit läuft die Übergabe der Themen.

KODEX FÜR GUTE BESCHÄFTIGUNGEN

Der vom Erweiterten Senat verabschiedete Kodex für gute Beschäftigung ist um einen Passus zum Thema Promotion erweitert worden. Die Abstimmung erfolgte mit den Personalräten. Der aktualisierte Kodex wird diesem Protokoll als Anlage 1 beigefügt.

DIENSTVEREINBARUNG FORT- UND WEITERBILDUNG

Die Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung ist auf das wissenschaftliche Personal und befristet Beschäftigte ausgeweitet worden. Neu ist ebenfalls die Fördermöglichkeit für Persönlichkeitsentwicklung (Coaching u.ä.).

ARCHIVIERUNG

Das Landesarchiv hat sich aktiv des Prozesses der Archivierung von „Landesdaten“ angenommen. Die TH Lübeck legt derzeit gemeinsam mit dem Landesarchiv Regeln der Archivierung und Aufbewahrungsfristen fest. Mit einem Projekt an der TH Lübeck werden die analogen Akten gesichtet und gelistet, schwerpunktmäßig in den Fachbereichen und Unterlagen im Zusammenhang mit dem Studium (größtes Aufkommen). Finn Petersen (Projektmitarbeiter) hat hierzu in den Fachbereichen Sichtungen durchgeführt und erarbeitet anschließend die Aufstellung der vorhandenen Daten/Akten.

In diesem Zusammenhang sind sehr viele „Postkisten“ frei geworden. Es wird in Kürze einen Aufruf zum Abholen von Postkisten für den dienstlichen oder anderen Gebrauch geben.

3.3 Berichte aus den Ausschüssen des Senats

Studienausschuss

Hat nicht getagt

Ethikkommission

Hat am 08.09.2022 getagt und sich mit zwei Anträgen befasst.

Haushalts- und Planungsausschuss

Hat nicht getagt.

Forschungs- und Wissenstransfer

Hat am 20.09.2022 getagt. Es war die erste Sitzung nach Neuwahlen.

Gleichstellungsausschuss

Hat am 13.07.2022 getagt und sich schwerpunktmäßig befasst mit:

- Handreichung für eine gendersensible Sprache
- Arbeitsweise des Gleichstellungsausschusses

3.4 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

MENTORINPROGRAMM PROF:ME

Es laufen derzeit Informationsveranstaltungen digital.

Kommende Termine: 04.10.22 13:30 – 13:45

13.10.22 10:00 – 10:15

im **Lernraum**

NEUE VERANSTALTUNGSREIHE „WAS ICH SCHON IMMER MAL FRAGEN WOLLTE“

Aufgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Diversitätsbeauftragten gibt es eine neue Veranstaltungsreihe „Was ich schon immer mal fragen wollte“.

Die Veranstaltung findet im **Lernraum** statt.

Termine sind:

Donnerstag, 27. Oktober 2022, 13:30-14:00

Donnerstag, 24. November 2022, 13:30-14:00

Donnerstag, 15. Dezember 2022, 13:30-14:00

Donnerstag, 26. Januar 2023, 13:30-14:00

3.5 Bericht des Diversitätsbeauftragten

entfällt

3.6 Bericht der Studierenden

Natalie Reinhold berichtet:

Semesterticket

Die Erstattung für das Semesterticket aufgrund der Einführung des 9Euro-Tickets werden voraussichtlich im Oktober erfolgen. Bisher liegen für die TH Lübeck rund 3.600 Anträge vor.

TH-Chor (Studierende)

Der TH-Chor für Studierende ist auch für alle anderen Hochschulmitglieder offen. Die Chorproben beginnen am 10.10. um 18:30 Uhr und finden dann jede Woche statt. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.

TOP 4 Wahlen

4.1 Wahl Mitglieder Ausschüsse

Studienausschuss

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Anton Brodmann, M.A.

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt einstimmig den Vorgeschlagenen.

Gleichstellungsausschuss

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Johanna Schnurr

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt einstimmig die Vorgeschlagene.

Ethikkommission und ständige Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Professor*innen

Prof. Dr. Jörn Wochnowski

NN

NN

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

NN

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt mit 17 Ja-Stimmen von 17 abgegebenen Stimmen den Vorgeschlagenen.

Forschungs- und Wissenstransfer

Professor*innen

Prof. Dr. Christoph Külls

NN

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

NN

NN

NN

Mitarbeiter*innen TuV

NN

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt mit 19 Ja-Stimmen von 19 abgegebenen Stimmen den Vorgeschlagenen.

4.2 Wahl Mitglieder Beirat Zentrale Hochschulbibliothek

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

NN

je ein*e Vertreter* in für

Professor*innen:

Prof. Dr. Veronika Hellwig

NN

Wissenschaftliche Mitarbeite* innen:

NN

Studierende:

NN

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt mit 19 Ja-Stimmen von 19 abgegebenen Stimmen die Vorgeschlagene.

4.3 Wahl Mitglieder Arbeitsgruppen des Senats

Arbeitsgruppe W2

Je 2 Professor*innen aus jeden Fachbereich

AN

NN

Bau

Prof. Dr. Birger Gigla

NN

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt mit 18 Ja-Stimmen von 18 abgegebenen Stimmen den Vorgeschlagenen.

Schlichtungsstelle nach W2

Je 1 Professor*in aus jedem Fachbereich

Bau

Prof. Dr. Petra Mieth

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt einstimmig die Vorgeschlagene.

Arbeitsgruppe Grundsatzfragen Berufungen

Je 2 Professor*innen aus jedem Fachbereich

AN

NN

Bau

NN

Keine Vorschläge

Arbeitsgruppe Strategie

Stellvertretungen Professor*innen

NN

NN

NN

NN

Stellvertretung Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

NN

Stellvertretung Mitarbeiter*innen TuV

Dipl.-Ing. Katja Launer

Stellvertretung Studierende

NN

Extern

NN

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt einstimmig die Vorgeschlagene.

4.4 Wahl Ombudsperson und stellvertretende Ombudsperson

Stellvertretende Ombudsperson

Prof. Dr. Tillmann Schmelter

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck wählt mit 18 Ja-Stimmen von 18 abgegebenen Stimmen den Vorgeschlagenen.

Der Vorsitzende dankt allen Gewählten für Ihre Bereitschaft, in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen mitzuwirken und bittet um weitere Nominierungen in den kommenden Sitzungen des Senats. Diesem Protokoll sind als Anlage 2 die Zusammensetzungen und weiter offenen Positionen aller Ausschüsse und Arbeitsgruppen beigelegt.

Der Vorsitzende unterbricht die Sitzung von 16:07 bis 16:15 Uhr.

TOP 5 Änderung der Satzung der Technischen Hochschule Lübeck über ihre Verfassung Kanzlerin

Yvonne Plaul erläutert die Hintergründe zur Änderung der Satzung der TH Lübeck über ihre Verfassung.

In der Senatssitzung vom 11.05.2022 hat der Senat bereits einige vom Präsidium vorgeschlagene Änderungen der Verfassung der TH Lübeck beschlossen. Der Senat bat unbeschadet des Beschlusses um Überprüfung und Klärung der Frage, ob die in § 9 synonym verwendeten Begriffe „Wahlzeit“ und „Amtszeit“ vereinheitlicht werden können.

Aufgrund der Rückmeldung des Ministeriums zu dieser Frage sowie dessen Beanstandungen anderer vom Senat beschlossenen Änderungen wurde die rechtlich notwendige Genehmigung des Ministeriums nicht erteilt und es sind weitere Änderungen der Verfassung notwendig geworden. Neu gegenüber dem Senatsbeschluss sind insbesondere die Änderungen in § 9.

Des Weiteren haben die Gleichstellungsbeauftragte und der Diversitätsbeauftragte Änderungen von Vorschriften beantragt, denen das Präsidium mit kleinen Modifikationen zugestimmt hat.

Prof. Dr. Ulf Timm bittet um redaktionelle Überarbeitung des neuen § 4 (4):

Satz 1: „...unter Verantwortung des Präsidiums in Abstimmung mit den dem Senatsausschuss für...“ Hier bitte das Wort „den“ streichen.

Satz 2: „Die besonderen Aufgaben im Einzelnen sowie die Organisationsstruktur der Kompetenzzentren regelt das Präsidium.“ Hier bitte sprachliche Redundanzen vermeiden und den Satz genereller formulieren.

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck beschließt unter Maßgabe der Berücksichtigung der vorgenannten Änderungen und vorbehaltlich der positiven Stellungnahme des Hochschulrates mit 19 Ja-Stimmen von 19 abgegebenen Stimmen die ihm vorgelegten Änderungen der Satzung.

TOP 6 Organisationsentwicklung | Vorstellung / Präsentation

Kanzlerin

Yvonne Plaul bearbeitet das Thema gemeinsam mit Beata Kukielak (Stabsstelle Hochschulentwicklung) und übergibt ihr das Wort. Beata Kukielak stellt dem Senat anhand der mit Drucksache 64-2022 verteilten Präsentation das Thema vor, das in die Hochschulstrategie TH 2023 eingebettet ist.

Beata Kukielak erläutert:

Warum macht die Technische Hochschule Lübeck sich auf diesen Weg?

- Unser aller Arbeitsalltag unterliegt stets Veränderungen (mal kleineren durch bspw. Personen, die innerhalb des eigenen Aufgabenbereiches wechseln, mal größeren, wie zuletzt unter der Corona-Pandemie, wo Lehre und das Arbeiten ins Digitale verlegt wurden.), Organisationsentwicklung findet also statt und wird nun zielgerichtet und projektorientiert verfolgt.

Das Themenfeld Organisationsentwicklung soll daher:

- für unsere Hochschule als Prozess genutzt werden um:
 - zielgerichtet nach innen unsere Strukturen und Abläufe so zu gestalten, dass wir uns auf die gegebenen Veränderungen gut einstellen können, - Komplexität bestmöglich reduzieren
 - durch Transparenz und Vernetzung unsere Aufgaben weiterhin gut/bzw. besser bewältigen können.

Fragen des Senats, insbesondere zu Kosten, Ressourcen, der Stundenplanung, dem Kommunikationsleitfaden und den Organisationssatzungen werden beantwortet.

Weiterführende Informationen und Ansprechpartner*innen finden sich auf einer zum Thema OE eingerichteten Seite im **Lernraum**, hier können auch in Kürze die Sachstände zu den einzelnen Projekten abgerufen werden.

TOP 7 Innovative Hochschule | Vorstellung / Präsentation

Vizepräsident Forschung und Internationales

Prof. Frank Schwartze berichtet vom erfolgreichen Antrag im Programm Innovative Hochschule.

Er stellt den Anwesenden anhand einer Präsentation (Anlage 3 zum Protokoll) die Inhalte vor.

Zu diesem Thema wird in Kürze auch ein Mittagshappen stattfinden (Einladung hierzu folgt über das Intranet).

Fragen des Senats bestehen nicht.

TOP 8 Hochschulbildung im digitalen Wandel | Austausch

Prof. Dr. Jochen Abke greift das dem Senat in seiner Sitzung am 29.06.2022 vorgestellte Thema auf und bittet um Austausch und Diskussion.

Folgende Fragen werden beantwortet:

Antrittsvorlesungen

Ist das ein Format, was bei der hohen Arbeitslast der Neuberufenen passend ist?

Aus dem FB Bau kann berichtet werden, dass dies Format dort schon genutzt wird und bei allen (Vorlesenden und Zuhörer*innen) sehr gut ankommt. Dies Format bietet gleich zu Beginn der Lehrtätigkeit allen die Möglichkeit sich vorzustellen, kennenzulernen und auch Einblicke in „Fachfremde“ Themengebiete zu erhalten.

Hochschulbildung im digitalen Wandel

Sollte die Bezeichnung „Hochschulbildung“ nicht besser genereller in „Hochschule“ geändert werden? Das Thema Digitalisierung betrifft doch die gesamte Hochschule.

Der Begriff Hochschulbildung ist hier bewusst gewählt, da sich der Vizepräsident Studium und Digitalisierung hier auf den Bereich der Lehre fokussiert hat. Im Rahmen der Themenfelder der Hochschulstrategie TH 2030 wird selbstverständlich die Digitalisierung auch in anderen Bereichen (Verwaltung) behandelt und es ergeben sich Schnittmengen bei den einzelnen Themenfeldern.

Profilbildung der Hochschule

Wird hier eine Weiterbildung auch für Laboringenieur*innen mitbedacht?

Ziel sind hier Kooperationen mit allen Hochschulen in Schleswig-Holstein, hier sollen auch solche Angebote ermöglicht werden.

Nulltes Semester

Gibt es Überlegungen, ein sogenanntes nulltes Semester für Lehrende einzuführen?

Ja, dies wird angedacht (Stichwort: Campusorientierung“).

Die Kanzlerin und der Vizepräsident Studium und Digitalisierung betonen abschließend, dass im Rahnen der Hochschulstrategie TH 2030 das Thema auch in anderen Bereichen außerhalb der Lehre berücksichtigt wird.

Der Vizepräsident Studium und Digitalisierung bittet alle für das Thema „Hochschulbildung im digitalen Wandel“ interessierten Personen, sich bei ihm oder der Stabsstelle Qualität in der Lehre zu melden.

TOP 9 Änderung von Studien- und Prüfungsordnungen

Die in den Tagesordnungspunkten 9.1 bis 9.3 angegebenen Änderungen erfolgen aufgrund gesetzlicher Vorgaben und werden zur Beschlussfassung zusammengefasst.

- | | | |
|------------|---|----------------|
| 9.1 | 2. Änderung der Studien- und Prüfungsordnung (SPO) 2020 für den Bachelorstudiengang Energiesysteme und Automation | |
| | Fachbereich Elektrotechnik und Informatik | 65-2022 |
| 9.2 | 2. Änderung der Studien- und Prüfungsordnung (SPO) 2020 für den Bachelorstudiengang Allgemeine Elektrotechnik | |
| | Fachbereich Elektrotechnik und Informatik | 66-2022 |
| 9.3 | 2. Änderung der Studien- und Prüfungsordnung (SPO) 2020 für den Bachelorstudiengang Elektrotechnik - Kommunikationssysteme | |
| | Fachbereich Elektrotechnik und Informatik | 67-2022 |

Der Senat der Technischen Hochschule Lübeck nimmt mit 18 Ja-Stimmen von 18 abgegebenen Stimmen positiv Stellung zu den ihm vorgelegten Satzungen.

Der Vorsitzende stellt die Nichtöffentlichkeit her.

Nichtöffentliche Sitzung

**TOP 10 Berufung
Kennziffer 406.2
Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaft**

Öffentliche Sitzung

TOP 11 Verschiedenes

Keine Wortmeldungen

Der Vorsitzende schließt die Sitzung mit dem Dank an alle Teilnehmenden und den besten Wünschen für alle – vor allem Frieden.

gez. Prof. Dr. S. Bartels-von Mensenkampff
Vorsitzender

gez. M. Vogt
Protokollführerin

**KODEX
FÜR GUTE
BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN
TECHNISCHE HOCHSCHULE LÜBECK**

Vereinbarung zwischen Dienststelle und Personalräten

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil 1: Allgemeiner Teil	4
Chancengleichheit und Vielfalt	4
Kultur der Hochschule	4
Führungskultur	5
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
Gesundheitsmanagement	7
Personalplanung und Personalmanagement	7
Personalentwicklung	8
Ehrenamt	9
Teil 2: Beschäftigungsbedingungen	9
Befristungen	9
Umgang mit Teilzeitbeschäftigung	10
Teil 3: Besonderer Teil zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen	10
Beschäftigte mit dem Ziel der wissenschaftlichen Weiterbildung	10
Auszubildende und Ausbildung	11
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	11
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	11
Lehrbeauftragte	11

Präambel

Die Technische Hochschule hat das Ziel, eine moderne und attraktive Arbeitgeberin mit guten Beschäftigungsbedingungen zu sein, Innovationen in der Gegenwart und in der Zukunft zu fördern und umzusetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig neue Erkenntnisse zu nutzen und zukunftsorientiert aus- und weiterzubilden. Dies kann nur mit motiviertem und qualifiziertem Personal aus unterschiedlichsten Bereichen umgesetzt werden.

Der Rahmen für die Beschäftigungsbedingungen ist maßgeblich von gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie finanziellen Ressourcen bestimmt. Eine besondere Herausforderung stellen dabei die befristeten Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, den Drittmittelprojekten sowie in der Technik und Verwaltung dar. Die Hochschule ist sich der Besonderheit dieser Beschäftigungskonstellationen bewusst und verpflichtet sich zu einem verantwortungsbewussten Umgang bei der Ausgestaltung von befristeten Verträgen und Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit.

Der Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen der TH Lübeck fasst die Leitlinien unseres Handelns als verantwortungsvolle Arbeitgeberin zusammen. Er identifiziert Themenfelder, formuliert Haltungen und zeigt Möglichkeiten der Umsetzung. Unser Ziel ist es, eine stetige Verbesserung der Beschäftigungsqualität zu erreichen.

Die Gleichbehandlung aller an der Hochschule tätigen Personen ist uns wichtig. Daher gelten die in diesem Kodex formulierten Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten, auch für diejenigen, die nebenberuflich, vorübergehend oder gastweise an der Hochschule tätig sind. Der Kodex gibt insofern eine Orientierung.

Die TH Lübeck ist bestrebt, die Vielfalt der Gesellschaft mit ihren Beschäftigten abzubilden und fördert Personengruppen, die in den verschiedenen Berufsfeldern am Campus der TH nur schwach oder gar nicht vertreten sind. So ist die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung wie auch der Inklusion ein fortwährendes Ziel der Hochschule.

Eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des respektvollen Umgangs bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit aller Mitgliedergruppen an unserer Hochschule. Zwischen den Vertretungen der Beschäftigten und der Dienststellenleitung der TH Lübeck wird eine vertrauensvolle und konstruktive Arbeitskultur gelebt. Wir sind überzeugt, dass nur so Lösungen im Sinne und zum Wohle des Einzelnen und der Beschäftigten insgesamt erreicht werden können.

Unsere Gesellschaft befindet sich ständig im Wandel, was eine Änderung der Erwartungshaltung an die Hochschule als Arbeitgeberin zur Folge hat. Aus diesem Grund ist es notwendig, den Kodex und die Beschäftigungsbedingungen in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und weiter zu entwickeln. Die TH Lübeck strebt dies durch regelmäßige Evaluationen beim Hochschulpersonal an.

Darüber hinaus betrachten wir im Sinne des Qualitätsmanagements den Umgang mit den Leitlinien unseres Handelns als ständigen und nie abgeschlossenen Prozess. Deshalb ist uns deren Weiterentwicklung ständige Verpflichtung und Anspruch zugleich.

Teil 1: Allgemeiner Teil

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Hochschule versteht Diversität und kulturelle Vielfalt als Teil des Hochschullebens und als gesamtgesellschaftlichen Mehrwert. Zur Erfüllung unserer komplexen Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und dem Dienstleistungsbereich benötigen wir Personal in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsformen. Dies wird durch eine heterogene Zusammensetzung aller Mitgliedergruppen abgebildet.

Was verstehen wir unter Diversität?

Unter dem Begriff Diversität werden an der TH Lübeck Unterschiede in der regionalen und sozialen Herkunft, der Religion, dem Alter, Geschlecht, der sexuellen Identität und der Gesundheit zusammengefasst. Alle Menschen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen arbeiten selbstverständlich zusammen. Nach unserem Verständnis wird ebenfalls die Vielfalt von unterschiedlichen Berufs- und Lebensläufen sowie Qualifikationen berücksichtigt. Hierzu zählt auch die Akzeptanz von Erwerbsbiografien mit Brüchen.

Uns ist bewusst, dass durch die Zusammenarbeit in heterogenen Gruppen die Problemlösefähigkeit erhöht wird und nur so die komplexer werdenden Herausforderungen der Zukunft zu lösen sind.

Was tun wir, um Vielfalt an der Hochschule zu fördern?

Die Hochschule erkennt an, dass die Beschäftigten bei einer gelebten Diversität unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen haben. Dies spiegelt sich in der generationen- und lebensphasenorientierte Personalarbeit wider, die mit ihren flexiblen Arbeitsmodellen, -zeiten und -orten die Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation unterstützt. Die Bedeutung von Diversität an der Hochschule wird durch die Verankerung der Thematik bei der Hochschulleitung zum Ausdruck gebracht.

Bei einer auf Vielfalt ausgerichtete Organisationskultur geht es um Wertschätzung und Respekt für jede einzelne Person.

Kultur der Hochschule

Eine nachhaltige Organisationskultur zeigt sich über die gesamte Laufzeit eines Beschäftigungsverhältnisses. Sie beginnt bei der Gewinnung des Personals, geht über die Gestaltung des Beschäftigungsbeginns und der Beschäftigung über Jubiläen bis hin zum Beschäftigungsende. Die TH Lübeck ist sich dessen bewusst und schaut auf alle Stadien der Beschäftigung und auf alle Beschäftigtengruppen. Die einzelnen Verfahren befinden sich in einem ständigen Entwicklungsprozess, sie werden regelmäßig evaluiert und von den unterschiedlichen Arbeitsgruppen ggf. an neue Erfordernisse angepasst.

So setzen wir zukünftig bei den Ausschreibungstexten verstärkt auf eine zielgruppenorientierte Ansprache, um somit die Anzahl der passgerechten Bewerbungen zu erhöhen und um in Bereichen, in denen Personengruppen unterrepräsentiert sind, diese bewusster anzusprechen und unseren Diversitätsansatz zu leben.

Die Besetzung von neuen bzw. freigewordenen Stellen erfolgt an der Hochschule in einem transparenten Ausschreibungsverfahren. Das beginnt bei der Veröffentlichung aller Stellenausschreibungen in den üblichen Medien und den internen News. Damit erhalten Beschäftigte der TH Lübeck die Möglichkeit für Veränderung und zur persönlichen Weiterentwicklung. Personalrat und Dienststelle setzen sich dafür ein, dass diese Personen bei Eignung besonders berücksichtigt werden.

Gute Beschäftigungsbedingungen setzen schon vor dem ersten Arbeitstag neuer Beschäftigter an. Ein guter Start muss ordentlich vorbereitet sein. Im Willkommenspaket für jedes neue Mitglied der Hochschule gibt es Informationen zur Dienststelle, zum neuen Arbeitsplatz und ggf. eine Einweisung in das Zeiterfassungssystem.

Die Integration in die gesamte Hochschule beginnt mit einem Beitrag im Intranet, wo sich die neuen Mitarbeitenden kurz mit einem Foto vorstellen.

Ein Konzept, welches das Kennenlernen der gesamten Hochschule für jede Beschäftigtengruppe berücksichtigen soll, ist ein erklärtes Ziel der Hochschulleitung und der Personalräte.

Die Probezeit sehen wir als Instrument für beide Seiten um zu eruieren, ob die Stelle zu den neuen Beschäftigten passt oder die neuen Beschäftigten die Erwartungen der Vorgesetzten erfüllen.

Wenn gewünscht, nehmen wir Jubiläen, Ehrungen und Feiern zur Verabschiedung von Beschäftigten an der Hochschule zum Anlass, um deren besondere Leistungen für unsere Hochschule gebührend zu würdigen.

Bei Kündigung durch Beschäftigte werden Ursachen und Hintergründe geklärt.

Die rechtzeitige Erstellung und Aushändigung von qualifizierten Arbeitszeugnissen sind an unserer Hochschule Standard.

Da die Hochschule aufgrund der genannten Rahmenbedingungen nicht immer die gewünschten längerfristigen und unbefristeten Beschäftigungsperspektiven anbieten kann, legen wir Wert auf Beratung und Fortbildung der Beschäftigten, um sie hinsichtlich Perspektiven außerhalb der TH Lübeck zu unterstützen.

Führungskultur

Gesellschaftliche Entwicklungen und der technologische Fortschritt führen auch an unserer Hochschule dazu, dass Beschäftigte immer neuen Anforderungen gegenüberstehen. Hinzu kommt der Auftrag, Menschen auszubilden, die sich durch selbständiges und eigenverantwortliches Handeln auszeichnen und damit den Herausforderungen der Zukunft gewachsen sind. Die Hochschule nimmt ihre Vorreiterrolle bewusst wahr und verpflichtet sich zu einem Führungsstil, der durch Kooperation, Teamwork, Vernetzung und Werteorientierung geprägt ist. Uns ist bewusst, dass Empathie, Transparenz, Glaubwürdigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein und die damit verbundene Verantwortungsübernahme Faktoren einer modernen Führungskultur sind.

Für die wissenschaftlichen Beschäftigten ist uns eine entsprechende Führungskultur an der Hochschule wichtig. Verantwortlich dafür zeigen sich Fachvorgesetzte, indem sie unterstützen und fördern und bei Beginn einer Qualifikation das Ziel definieren und dokumentieren.

Die Zusammenarbeit in der Hochschule baut auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt auf. Zu einem wertschätzenden Umgang gehören

- regelmäßiges und konstruktives Feedback,
- der gegenseitige Austausch von Erwartungen,
- das Lernen aus Fehlern und die Suche nach Lösungen statt nach Schuldigen.

Die Hochschule erwartet von ihren Führungskräften, dass sie in der Lage sind, die Potentiale ihrer Beschäftigten zu erkennen und ihre Stärken zu fördern. Mit dem Ausbau von Handlungsspielräumen und der Selbstkontrolle für die Mitarbeitenden wird deren Engagement und Motivation gestärkt. Darüber hinaus interessieren sich die Führungskräfte für die dienstlichen und persönlichen Belange ihrer Beschäftigten und finden gemeinsame Lösungen für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privatleben und Arbeit. Dem liegt ein toleranter, offener und ehrlicher Umgang miteinander zugrunde. Rechtzeitige und umfassende gegenseitige Information ist selbstverständlich. Kommunikation soll an der Hochschule auf Augenhöhe stattfinden.

Alle Führungskräfte der Hochschule sind sich ihrer Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung bewusst.

Damit verbunden sind die Schaffung eines angenehmen Arbeitsumfeldes und die Förderung der Zusammenarbeit im Team. Dies wird erreicht indem

- die Arbeit und Aufgaben gut geplant und verteilt werden (unter Berücksichtigung des Individuums),
- die Verantwortung an die Beschäftigten übertragen wird, die die entsprechenden Kompetenzen haben,
- Konflikte aufgegriffen werden und die Austragung fair und konstruktiv erfolgt,
- die Leistung der einzelnen Person anerkannt wird,
- Ziele für das gesamte Team und jedes Teammitglied gemeinsam erarbeitet werden,
- der Austausch und das gemeinsame Lernen im Team gefördert wird,
- die Führungskraft klare und gut nachvollziehbare Entscheidungen trifft.

Im Rahmen der Wahrnehmung von Führungsverantwortung werden (neben regelmäßigen Rückmeldungen) die Jahresgespräche als wichtiges Instrument angesehen.

Um eine moderne Führungskultur an der Hochschule zu etablieren, müssen Konzepte für Führungskräfte trainings an der Hochschule entwickelt und umgesetzt werden. Diese sollten neben der Qualifizierung auch die Reflexion der eigenen Erfahrungen und den Austausch mit anderen Führungskräften beinhalten. Der Besuch dieser Schulungen sollte verpflichtend für alle Vorgesetzten sein.

Die Führungskräfte der Hochschule erkennen an, dass Autorität von Vorgesetzten nicht durch Hierarchie entsteht, sondern durch fachliche, methodische, persönliche und soziale Kompetenzen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel der Hochschule ist es, allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Dabei geht die Hochschule von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen Rechnung und erarbeitet geeignete Konzepte.

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte

Instrumente für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind unsere Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit und zur mobilen Arbeit. Sie bieten unseren Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität bei der Arbeitszeit und auch beim Arbeitsort. In diesem Bewusstsein gestalten Vorgesetzte ihre Bewilligungspraxis.

Ein weiteres Element zur Erhöhung der Flexibilität des Hochschulpersonals ist die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Die Hochschule kommt dabei den Wünschen der Mitarbeitenden entgegen. In diesem Zusammenhang ist die Hochschule bemüht, ihre Veranstaltungen und Sitzungen zu familiengerechten Zeiten durchzuführen.

Unsere Führungskräfte werden für die Bedürfnisse der Beschäftigten sensibilisiert, insbesondere für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben innerhalb der Familie.

Das Personal der Hochschule hat zusätzlich die Möglichkeit, in Form eines Sabbatjahres für bestimmte Zeit aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Den Zeitraum und die Dauer ihrer Auszeit wählen sie dabei selbst. Das normale Antragsverfahren ist davon unberührt.

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind Kennzeichen für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule. Diese können wir allerdings nur erreichen, wenn wir Grenzen bei der Erreichbar- und Verfügbarkeit setzen. E-Mails und Anrufe außerhalb der Dienstzeiten sind nicht erwünscht und für Büros mit einem hohen Publikumsaufkommen sollten Öffnungs- und Schließzeiten vereinbart werden.

Familienzeit

Unter Familienzeit verstehen wir im Allgemeinen die Betreuung von Angehörigen. Der Mutterschutz und die Elternzeit sind weitestgehend durch den Gesetzgeber geregelt. In Bezug auf die Pflege von Eltern oder anderen Familienmitgliedern werden in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung individuelle Lösungen gefunden.

Mutterschutz und Elternzeit

Die TH Lübeck befürwortet die Elternzeit der Beschäftigten unabhängig eines Familienmodells. Jede Art von partnerschaftlicher Gemeinschaft, in der Kinder aufwachsen, wird von uns in diesen Lebensphasen gleichermaßen unterstützt.

Die Hochschule bietet Unterstützung bei vielen Fragen zu Mutterschutz und Elternzeit. Zentrale Anlauf- und Beratungsstelle sind die jeweiligen Ansprechpersonen in der Personalabteilung. Mit den Erfahrungen aus den Beratungen und Evaluationen wird dieses Angebot stetig verbessert und weiterentwickelt. Mit Einwilligung der Beschäftigten soll der Kontakt während Elternzeit und Mutterschutz aufrecht gehalten werden. Dies erleichtert nicht nur die rechtzeitige Planung für den Einsatz nach Elternzeit und Mutterschutz, z.B. Weiterbeschäftigung mit altem Tätigkeitsprofil oder neues Beschäftigungsumfeld. Es schafft ein Verbundenheitsgefühl zwischen den Beschäftigten und der TH Lübeck. Ebenso können Qualifikationsbedarfe besprochen werden.

Gesundheitsmanagement

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe der Hochschule. Ziel ist die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten. Gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen werden initiiert und unterstützt.

Bei der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgt unsere Hochschule einen ganzheitlichen Ansatz. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer nachhaltigen Gesundheit aller Mitglieder der Hochschule. Hierfür stützt sich das integrative Gesundheitsmanagement auf die drei Säulen Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Betriebliche Gesundheitsförderung.

Zum **Arbeitsschutz** gehört die Arbeitssicherheit, der Brandschutz, die Gefährdungsbeurteilungen und der Betriebsarzt.

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM) beinhaltet Gespräche zur Wiedereingliederung und Vermeidung von Fehlzeiten. Es dient als beratende Unterstützung für erkrankte Beschäftigte.

Die **Betriebliche Gesundheitsförderung** umfasst eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen und Kursangebote z.B. im Bereich Gesunde Führung, Personalentwicklung, Selbstmanagement, förderliche Arbeitsplatzausstattung, sowie Ernährung und Suchtprävention. Der Hochschulsport ist mit seinem breiten Angebot für alle Mitglieder der Hochschule zugänglich.

Das breite Themenspektrum lässt erkennen, dass ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement auf verschiedene Verantwortungsbereiche verteilt sein muss, wobei die Führungskräfte aller Ebenen eine zentrale Rolle einnehmen. Der partizipative Ansatz ist durch die enge Einbindung der Personalräte und deren Mitarbeit im Gesundheitszirkel gewährleistet.

Personalplanung und Personalmanagement

Ein langfristiges Personalplanungskonzept stellt eine große Herausforderung für die Hochschule dar, zumal der erforderliche Rahmen einer verlässlichen Ausfinanzierung der „Grundkosten“ teilweise nicht gegeben ist und sich Bedingungen für die Mittelbereitstellung verändern. Die TH Lübeck begegnet dieser Herausforderung mit einer konzeptionellen Aufstellung, die darauf abzielt, u.a. Daueraufgaben zu identifizieren, Befristungen zu minimieren, Aufstiegswege vorzubereiten, sowie dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen.

Zusätzlich ist die Gewinnung von Fachkräften und das Aufrechterhalten von Beschäftigungsverhältnissen in einer sich verändernden Arbeitswelt einzubeziehen. Der erste Schritt auf diesem Weg ist ein Entfristungskonzept, um die Befristungen besonders im technischen und administrativen Bereich zu reduzieren. In Rücksprache mit dem zuständigen Personalrat werden zu den oben genannten Faktoren auch die Anzahl und Dauer der bisherigen Zeitverträge berücksichtigt.

Durch ein aktives Personalmanagement sorgt die Hochschule für die Stabilisierung von Beschäftigung. Hierzu zählt auch, dass die TH Lübeck zukünftig verstärkt auf die Aus- und Fortbildung eigener Fachkräfte setzt.

Mit Hilfe eines zentralen Überbrückungsfonds ermöglicht die Hochschule die Beschäftigung zwischen aufeinander folgenden drittmittel- und/oder fremdfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen.

Personalentwicklung

Die steigenden Anforderungen an die Beschäftigten der Hochschule bei nicht adäquater finanzieller Ausstattung sowie die neuen Herausforderungen durch den digitalen Wandel machen eine ganzheitlich ansetzende Organisations- und Personalentwicklung unabdingbar. Den notwendigen Veränderungen und deren konsequente Umsetzung können die Beschäftigten und Führungskräfte nur gemeinsam begegnen. Personalentwicklung ist eines der wichtigsten Instrumente bei der Bindung der Mitarbeitenden an die Hochschule. Sie sollte darauf abzielen, das Leistungs- und Befähigungspotential aller Beschäftigten zu erkennen und zu erhalten. Unter diesem Aspekt befürworten wir Fördermaßnahmen, die die persönlichen Zielsetzungen der Beschäftigten bei deren Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten berücksichtigen. Hierzu finden regelmäßige Gespräche, mindestens einmal jährlich, zwischen den Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten über die jeweilige Arbeitssituation und die beruflichen Perspektiven innerhalb der Hochschule statt.

Mit einer übergreifenden Personalentwicklung werden die Zielsetzungen zur konsequenten Förderung der Beschäftigten und zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung aufgegriffen. Die Interessenvertretungen sind bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten mit einzubeziehen.

Wissenstransfer und Weiterbildung sind Bestandteile der Personalentwicklung. Durch Wissenstransfer kann der Herausforderung des Wissensverlustes begegnet werden, der sich an Hochschulen insbesondere durch Personalwechsel ergibt. Der Erhalt von fachlichem, methodischem und organisationalem Wissen ist zu sichern. Neben dem Aufbau eines umfassenden Wissensmanagementsystems bzw. eines Dokumentenmanagements spielt der informelle bereichsübergreifende Austausch eine große Rolle. Hier greifen Organisations- und Personalentwicklung ineinander.

Weiterbildung dient der Motivation, Reflektion und Wissenserweiterung der Beschäftigten, der Fachkräftesicherung, der Identifikation mit der Hochschule und führt zu einer stetigen Optimierung aller Arbeitsbereiche.

Unsere Hochschule fördert die Weiterbildung ihres Personals. Neben der fachlichen Weiterentwicklung gewinnen die überfachlichen Kompetenzen immer mehr an Bedeutung. Unter Berücksichtigung einer zunehmend internationalisierten Arbeitsumgebung in allen Bereichen der Hochschule ist die interkulturelle Sensibilisierung von dienstlichem Interesse.

Der Entwicklung und Stärkung von Führungskompetenzen in Wissenschaft und Verwaltung wird im Rahmen der Weiterbildungsangebote ein besonderes Augenmerk gegeben.

Für alle Beschäftigten, die in der Lehre tätig sind, wird die Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten ermöglicht. Dies gilt insbesondere für das Lehrpersonal, welches erstmals Lehraufgaben übernimmt.

Die Hochschule unterstützt und fördert den wissenschaftlichen Austausch und ermöglicht die Teilnahme an Tagungen, Symposien etc., sowie Arbeitsbesuche in anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine enge Zusammenarbeit über Hochschulgrenzen hinweg wird angestrebt. Dies soll u.a. mit dem Aufbau von fachbezogenen Arbeitsgruppen im Verbund mit anderen Hochschulen gefördert werden.

Alle erforderlichen Ressourcen (Stellen, Budget, etc.) werden langfristig von der Hochschule zur Verfügung gestellt. Eine nachhaltige Weiterbildungsstrategie für die Beschäftigten ist ein wichtiges Element der Qualitätssicherung.

Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement bildet eine Stütze der Gesellschaft. Die TH Lübeck befürwortet Ehrenamt explizit, da die gesammelten Erfahrungen und Kenntnisse auch im Arbeitsleben angewendet werden können. Dies bringt die Hochschule und alle Beschäftigten weiter voran. Besonders durch die flexiblen Arbeitszeitmodelle wird die ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht, gefördert und unterstützt.

Teil 2: Beschäftigungsbedingungen

Die Hochschule erkennt an, dass unbefristete Vollzeitverträge den wünschenswerten Normalfall aus Sicht der Beschäftigten darstellen.

Befristungen

Beschäftigte die überwiegend Daueraufgaben übernehmen, sollen unbefristet beschäftigt werden. Im Ausnahmefall befristeter Beschäftigungen sollen Gespräche über weitere berufliche Aussichten angeboten werden.

Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Befristete Arbeitsverträge mit Beschäftigten erfolgen bei Vorliegen der Voraussetzungen mit sachlichem Grund auf der Grundlage des § 14 Abs. 1 TzBfG.

In § 14 Abs. 2 TzBfG sieht der Gesetzgeber Befristungen ohne Sachgrund vor. Die Hochschule verpflichtet sich, verantwortungsvoll und nur zur Sicherung der Beschäftigung auf diese Art der Befristung zuzugreifen und begründet ihre Entscheidung gegenüber dem Personalrat. Insbesondere werden Befristungen nicht zur Verlängerung der vorgesehenen Probezeiten eingesetzt.

Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Befristungen des wissenschaftlichen Personals sind im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, werden persönliche Qualifikationsvereinbarungen abgeschlossen, die Dauer des Vertrages, Arbeitszeit, Qualifikationsziele und Betreuungskonzepte enthalten.

Wird als Qualifizierung die Arbeit an einer Promotion ermöglicht, darf der Arbeitsvertrag in der Regel nicht kürzer sein als drei Jahre. Mögliche Ausnahmen können darin begründet sein, dass das Promotionsvorhaben bereits fortgeschritten ist, der Arbeitsvertrag nur ein Teilvorhaben der Promotion abdecken soll oder die Promotion sich in der Schlussphase befindet. Die Gründe sind gegenüber dem Personalrat ausführlich darzustellen. Insofern nicht bereits die Bestimmungen gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 4 LVVO Anwendung finden, muss ein Umfang von mindestens 30% einer Vollzeitstelle für die Arbeit an der Promotion ermöglicht werden bzw. darf die Stelle ohne Promotion nur einen Anteil von 70 % Arbeitszeit umfassen. Dies muss bereits in der Ausschreibung der Stelle sichtbar sein. Der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung wird erwartet.

Bei **Drittmittelprojekten** wird der Rahmen der Laufzeit der Beschäftigung (Projektlaufzeit) möglichst ausgeschöpft, die Stückelung in kurzzeitigere Einzelverträge soll vermieden werden.

Vertragsverlängerungen

Beschäftigten mit befristeten Verträgen sind frühzeitig Perspektiven für eine Weiterbeschäftigung an der Hochschule aufzuzeigen. Diese Gespräche erfolgen vornehmlich mit den jeweiligen Fachvorgesetzten wobei die Personalabteilung hinzugezogen werden kann und sollte, da hier bekannt ist, welche Alternativen an der Hochschule bestehen.

Die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung, befristet oder unbefristet, soll so rechtzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Ablauf der Vertragslaufzeit ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend melden zu müssen.

Bei Projektverlängerungen sind die Anschlussverträge zeitnah zu der jeweiligen Mittelfreigabe abzuschließen. Als Überbrückung zu nachfolgenden Projekten sollen zur Vermeidung kurzzeitiger Arbeitslosigkeit Kurzzeitverträge abgeschlossen werden.

Die Hochschule veröffentlicht ihre Stellenausschreibungen im Intranet. Hier können sich alle informieren. Beschäftigte mit befristeten Verträgen werden im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Umgang mit Teilzeitbeschäftigung

Unsere Hochschule erkennt an, dass Teilzeitbeschäftigungen durch sachliche Gründe (haushalts- und personalwirtschaftliche sowie organisatorische Notwendigkeiten; Ausgestaltung einer guten wissenschaftlichen Praxis; Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten) gerechtfertigt sein müssen und insofern nur in dem notwendigen Umfang erfolgen.

Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der tariflich festgelegten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Ausnahmefälle von Seiten der Dienststelle sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern. Teilzeitbeschäftigte werden über Aufstockungsmöglichkeiten informiert. Ein entsprechender Wunsch nach Aufstockung ist anderen Möglichkeiten der Stellenbesetzung vorzuziehen. Bei Teilzeitwünschen der Beschäftigten werden diese über die tariflichen und gesetzlichen Regelungen durch die Personalabteilung informiert.

Teil 3: Besonderer Teil zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen

Beschäftigte mit dem Ziel der wissenschaftlichen Weiterbildung

An der TH Lübeck nimmt die Anzahl des wissenschaftlichen Personals, das eine Promotion anstreben, stetig zu. Die Hochschule fördert diese Zielstellung ihrer Beschäftigten im Rahmen ihrer Möglichkeiten als Fachhochschule. Ein eigenes Promotionsrecht würde allen Seiten mehr Sicherheit geben und ist daher wünschenswert.

Die TH Lübeck ist bestrebt, entsprechenden Mitarbeitenden ein Beschäftigungsverhältnis mit einer angemessenen Dauer zu geben, die sich nicht ausschließlich an einer Drittmittelförderung bemessen darf. Uns ist bewusst, dass die Drittmittelförderung unabhängig vom Fachgebiet für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung nicht ausreichend ist. Sofern die Befristung ausläuft, ohne dass die Qualifikation abgeschlossen ist, unterstützt die TH Lübeck bei der Beantragung und Suche nach einer Anschlussfinanzierung, um das angestrebte Qualifikationsziel zu erreichen. Eine Finanzierung aus eigenen Mitteln der Hochschule wird von Seiten der TH Lübeck auch ohne die Unterstützung des Gesetzgebers angestrebt.

Die Rahmenbedingungen werden veröffentlicht, damit alle Beschäftigten mit Promotionswunsch und Vorgesetzte, die eine Promotion betreuen möchten, den gleichen Informationsstand haben. Für Fragen und zur Beratung für den wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es eine zentrale Anlaufstelle im Präsidium.

Bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit oder im Rahmen der konkreten Zielstellung für die Weiterqualifikation, soll mit den Beschäftigten das individuelle Qualifikationsziel identifiziert werden. Wird eine Promotion angestrebt, unterstützt eine Betreuungsvereinbarung dabei, die betreuenden Personen, einen realistischen Zeitraum, die Arbeitspakete für alle Beteiligten sowie die kooperierende Universität festzuhalten. Im Falle einer Promotion sind dies in der Regel mindestens drei Jahre.

Auszubildende und Ausbildung

Angesichts demografisch bedingten Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachpersonal nutzt die Hochschule verstärkt die Möglichkeit, eigene Ausbildungsplätze in verschiedenen Bereichen (z.B. Hochschulverwaltung, Werkstätten, Chemielabore) anzubieten.

Die Hochschule trifft Regelungen zu Übernahmemöglichkeiten von Auszubildenden.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die TH Lübeck gibt sich Regularien und Verfahren, die gute Arbeitsbedingungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sicherstellen.

Als studentische Hilfskräfte werden Studierende ohne einen ersten akademischen Abschluss beschäftigt. Für die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft ist ein erster akademischer Abschluss Voraussetzung.

Die Ansprüche auf Urlaub, das Verhalten im Krankheitsfall und die Regelungen des Mindestlohngesetzes werden klar kommuniziert und umgesetzt.

Wir wollen, dass studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte grundsätzlich nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und den hiermit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten (§ 69 Hochschulgesetz) eingesetzt werden. Bei der Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften soll der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) leisten einen wichtigen Beitrag zur Bereitstellung eines vielfältigen Studienangebotes. Grundsätzlich sollen hierfür Dauerstellen eingerichtet werden. Begründete Ausnahmen sind möglich.

Für LfbA besteht die Möglichkeit von Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß gültiger LVVO.

Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte leisten einen wichtigen Beitrag für die Hochschule. Sie unterstützen die Hochschule dabei, ein breites und qualitativ hochwertiges Studienangebot bereitstellen zu können.

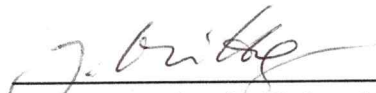
Aufgabe des Landes ist es, bspw. in der Lehrverpflichtungsverordnung, in den Lehrauftragsrichtlinien und bei der Stellen- und Finanzausstattung der Hochschulen transparente und verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die dies abbilden und würdigen. Bei der Vergütung sollen die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundenen zeitlichen Aufwendungen für die Prüfungstätigkeit berücksichtigt werden.

Für die Dienststelle:


Kanzlerin, Yvonne Plaul


Abteilungsleiterin Personal, Katrin Hartkopf

Für die Personalräte:



Vors. Personalrat (TuV), Jana Mittag



Nina Dethlefs
Wissenschaftlicher Personalrat



Malte Myrau
Wissenschaftlicher Personalrat

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Studienausschuss					
	Professor*innen	8	Prof. Dr. Karen Cabos Prof. Dr. Dieter Warnack Prof. Stephan Wehrig Prof. Dr. Walter Sharmak Prof. Dr. Andreas Hanemann Prof. Dr. Menno Heeren Prof. Dr. Sigrid Schuldei Prof. Dr. Jürgen Tchorz	0	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	2	Nina Dethlefs M.A, Anton Brodmann M.A.	0	
	Studierende	4	Max Sternitzke Patrick Willnow Anne Sange Sven Kessler	0	
	Mitarbeiter*innen TuV	2	Dr. Kathleen Schmidt Susanne Schulz	0	

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Haushalts- und Planungsausschuss					
	Professor*innen	8	Prof. Dr. Nils Balke Prof. Dr. Tim Voigt Prof. Stephan Wehrig Prof. Sebastian Fiedler Prof. Dr. Manfred Rößle Prof. Dr. Markus Riotte Prof. Dr. Christian Töbermann Prof. Dr. Andreas Schäfer	0	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	1	Dorle Stecher M.A.	0	
	Studierende	2	Adrian Graaf Lena Möller	0	
	Mitarbeiter*innen TuV	2	Katrin Hartkopf Dipl.-Ing. Jana Mittag	0	

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Gleichstellungsausschuss					
	Professor*innen	4	Prof. Dr. Bartels-von Mensenkampff Prof. Dr. Désirée Ladwig Prof. Dr. Maximilian Schüler Prof. Dr. Anja Ohsenbrügge	0	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	1	Johanna Schnurr	0	
	Studierende	2	Jana Schwieger Mareike Herr	0	
	Mitarbeiter*innen TuV	4	Marianne Löhndorf Dipl.-Ing. Sabine Löscher Dipl.-Ing. Christian Lohaus Dipl.-Ing. Jana Mittag	0	

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
		Ethikkommission			
	Professor*innen	7	Prof. Dr. André Drews Prof. Dr. Dagmar Willkomm Prof. Dr. Folker Spitzenberger Prof. Dr. Monique Janneck Prof. Dr. Jörn Wochnowski	2	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	2	Johanna Schnurr	1	
	Studierende	2	Anne Sange Yannic Schlichting	0	

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Forschungs- und Wissenstransfer					
	Professor*innen	12	Prof. Dr. Martin Huhn Prof. Dr. Jürgen Klein Prof. Dr. Sonja Beer Prof. Dr. Nane Kratzke Prof. Dr. Monique Janneck Prof. Dr. Veronika Hellwig Prof. Dr. Stefan Müller Prof. Dr. Henrik Botterweck Prof. Sebastian Fiedler Prof. Dr. Christian Töbermann Prof. Dr. Christoph Külls	1	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	3		3	
	Studierende	2	Luca Förster Tobias Krüger	0	
	Mitarbeiter*innen TuV	2	Dr. Katrin Blankenburg	1	

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Koordinierungsausschuss ZHB					
	Professor*innen	2	Prof. Frank Schwartz Prof. Dr. Andreas Schäfer	0	
	Vertretung Professor*innen	2	Prof. Dr. Veronika Hellwig	1	
	Studierende	1	Natalie Reinhold	0	
	Vertretung Studierende	1	Sven Kessler	0	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	1		1	
	Vertretung Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	1		1	

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Arbeitsgruppe W2					
	Professor*innen (je 2 aus jedem FB)	8	Prof. Dr. Ole Blaurock (EI) Prof. Dr. Dieter Warnack (MW) Prof. Dr. Dagmar Willkomm (AN) Prof. Dr. Milena Zachow (EI) Prof. Dr. Tim Voigt (MW) Prof. Dr. Birger Gigla	2 Davon 1 Bau, 1 AN	
Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Schlichtungsstelle nach W2					
	Professor*innen (je 1 aus jedem FB)	4	Prof. Dr. Ole Blaurock (EI) Prof. Dr. Rudy Lohmann (MW) Prof. Dr. Stefan Müller (AN) Prof. Dr. Petra Mieth	0	

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Arbeitsgruppe Grundsatzfragen Berufungen					
	Professor*innen (je 2 aus jedem FB)	8	Prof. Dr. Nils Kohlhase (MW) Prof. Dr. Nils Balke (MW) Prof. Melanie Rüffer (B) Prof. Dr. Stefan Bartels (EI) Prof. Dr. Stefan Müller (AN) Prof. Dr. Milena Zachow (EI)	2 – davon 1 AN und 1 Bau	
	Gleichstellungsbeauftragte	In Funktion wird nicht gewählt			
	Diversitätsbeauftragter	In Funktion wird nicht gewählt			
	Vorsitz: Präsident*in	In Funktion wird nicht gewählt			

Ausschuss	Mitgliedsgruppe	Plätze	Gewählt	Offene Plätze	Nominierungen
Arbeitsgruppe Strategie					
	Professor*innen	4	Prof. Dr. Andreas Schäfer Prof. Dr. Nils Kohlhase Prof. Dr. Tim Voigt Prof. Dr. Manfred Röble	0	
	Stellvertretungen Professor*innen	4		4	
	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	1	Dorle Stecher M.A.	0	
	Stellvertretung Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	1		1	
	Studierende	1	Patrick Willnow	0	
	Stellvertretung Studierende	1		1	
	Mitarbeiter*innen Technik und Verwaltung	1	Volker Natho	0	
	Stellvertretung Mitarbeiter*innen Technik und Verwaltung	1	Dipl.-Biol. Katja Launer	0	
	Extern	1		1	

Ombudsperson	Prof. Dr. Stefan Bartels-von Mensenkampff	
Stellvertretende Ombudsperson	Prof. Dr. Tillmann Schmelter	



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Innovative Hochschule – von
der gemeinsamen
Transferstrategie zum Projekt
Hanse Innovation Matrix



**TECHNISCHE
HOCHSCHULE
LÜBECK**

Wo standen wir Anfang 2021?

- Die beiden Hochschulen **arbeiten seit vielen Jahren zusammen**:
 - Forschung: vor allem in der Medizintechnik, aber auch Informatik/E-Technik
 - Lehre: Biomedizintechnik, Hörakustik
 - Transfer: BioMedTec GmbH
 - Strukturen: Gründercube
- Aber: bisher ist das immer noch **sehr punktuell** und wenig „streamlined“ bzw. an einer Strategie und einem Ziel ausgerichtet
 - Trotz einer seit 2017 existierenden gemeinsamen Transferstrategie
 - Gutachter der letzten Innovativen-Hochschule-Ausschreibung haben das durchaus gemerkt

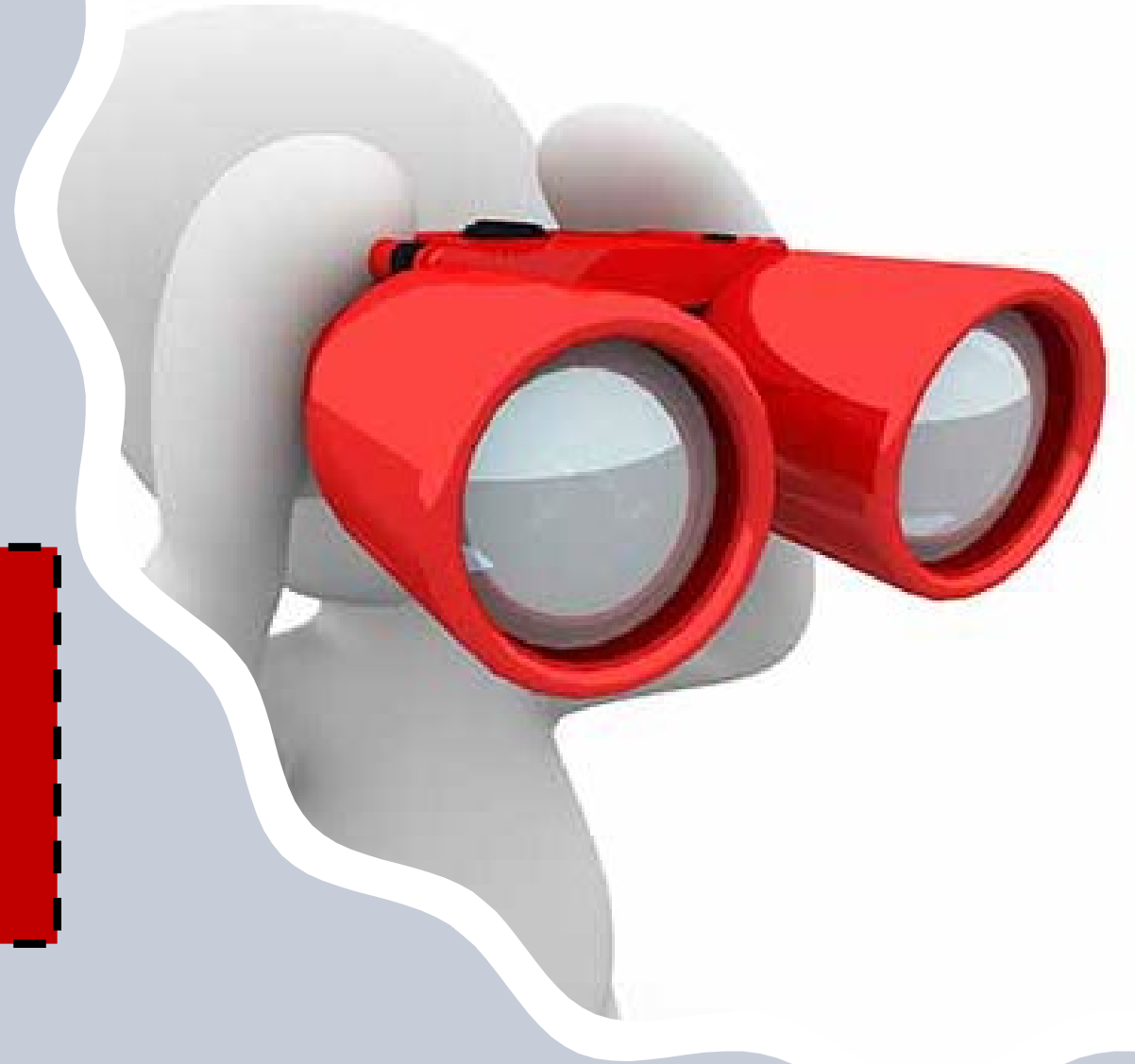


Wo wollen wir hin?

Vision der gemeinsamen
Strategie:

**Das Miteinander von Wissenschaft,
Wirtschaft und Gesellschaft auf dem
Hanse Innovation Campus Lübeck ist
der zentrale Innovationsmotor für die
gesamte Region Lübeck/Hansebelt.**

Wie erreichen wir das?

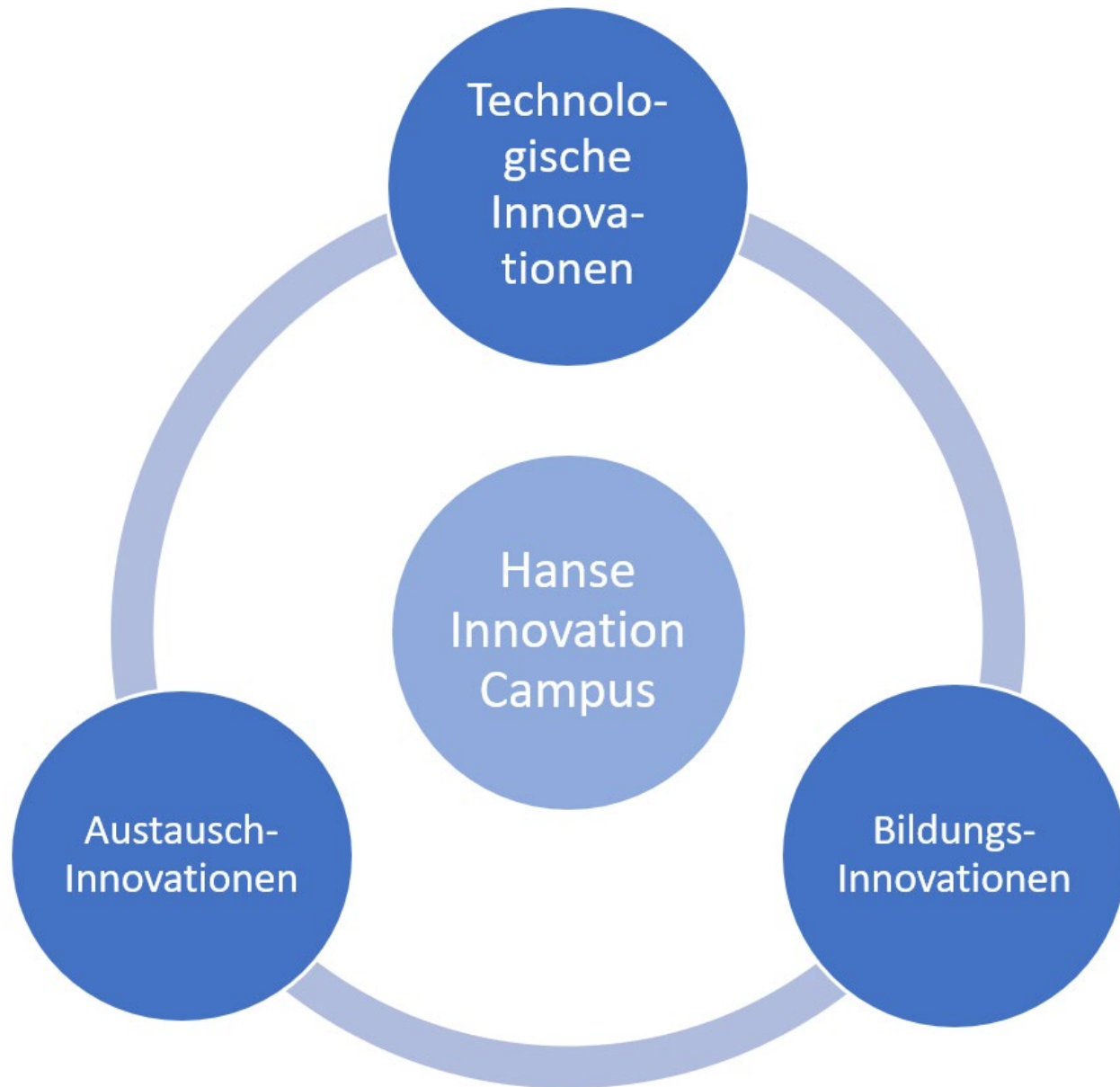


Wie?

Der Kern

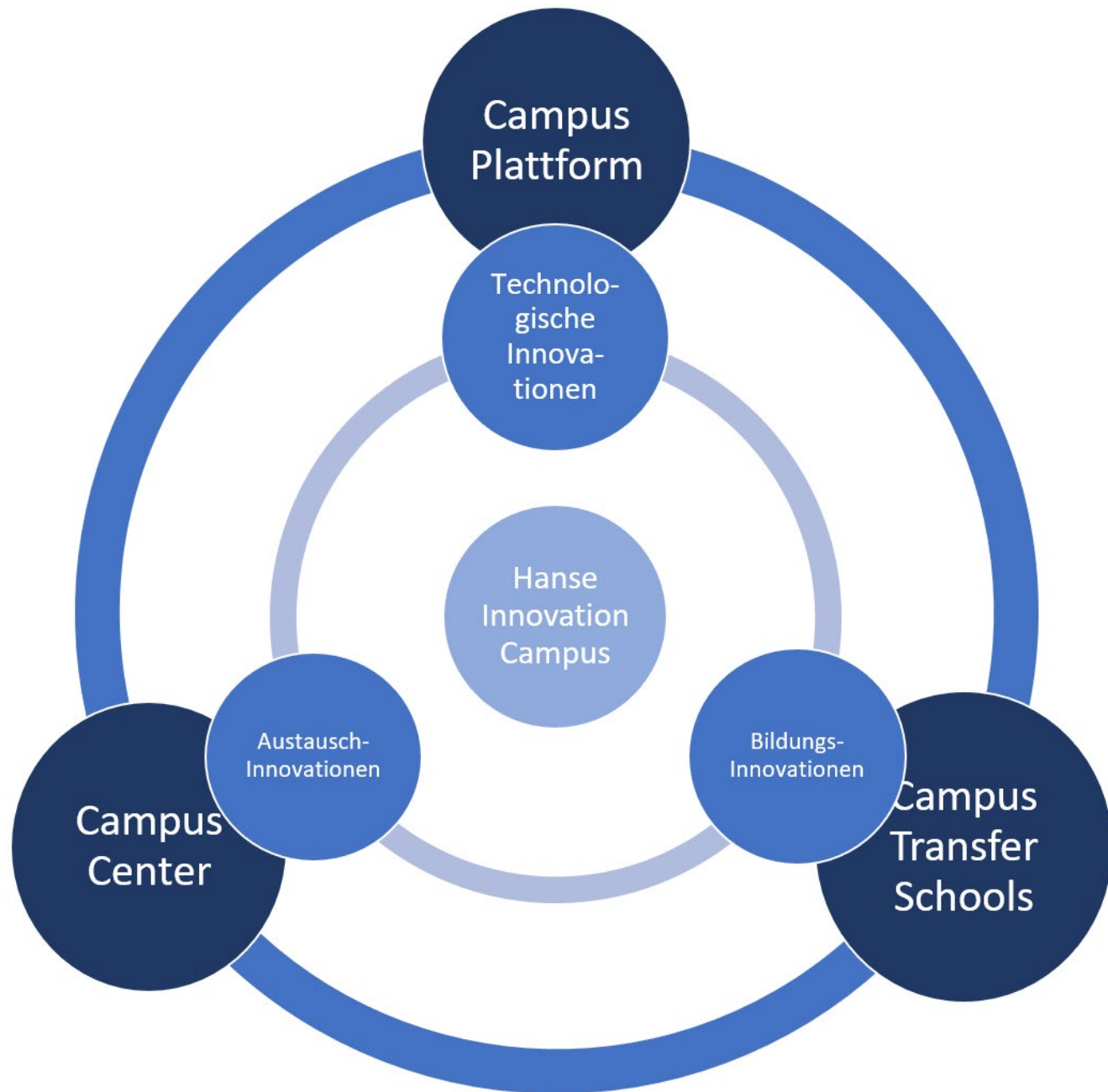
Campus
Lübeck





Wie?

Die konzeptionelle Ebene

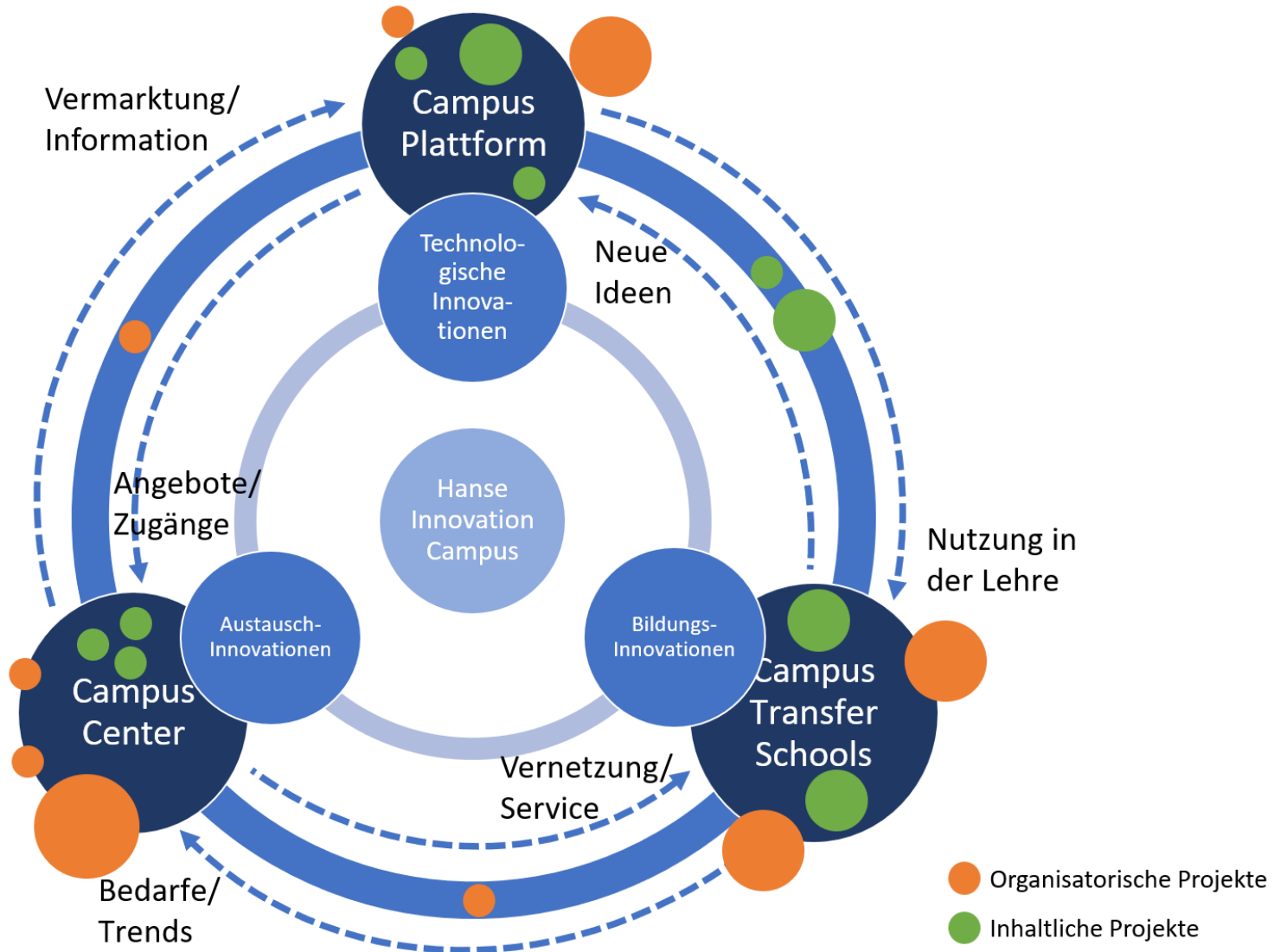


Wie?

Die strukturelle Ebene

Wie?

Die Projekt-Ebene



HI Lübeck | Hansebelt Innovationsmatrix Lübeck

Antrag im BMBF Programm Innovative Hochschule II



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK



**TECHNISCHE
HOCHSCHULE
LÜBECK**



- HI Lübeck initiiert, entwickelt und unterstützt Innovationen für Transformationen in der Hansebelt- Region und erprobt neue Formate des Transfers, die im Ergebnis dauerhaft die Verbindung von Campus und Region sichern.
- Thematisch werden dabei die Herausforderungen und Anforderungen der Digitalen Transformation in der regionalen Wirtschaft und der Transformation zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft in den Fokus genommen.
 - *Intelligente Transformation*
 - *Inter- und transdisziplinärer Transfer*

Inhaltliche Umsetzung in vier Fokusfeldern mit dem Campus als Reallabor:

- Ernährung/Bioökonomie;
 - Intelligente Gesundheit,
 - Energie/Smart City
 - Produzieren von Morgen
- *Kooperativer Ansatz: Direkte Verknüpfung mit Clustern der Region*

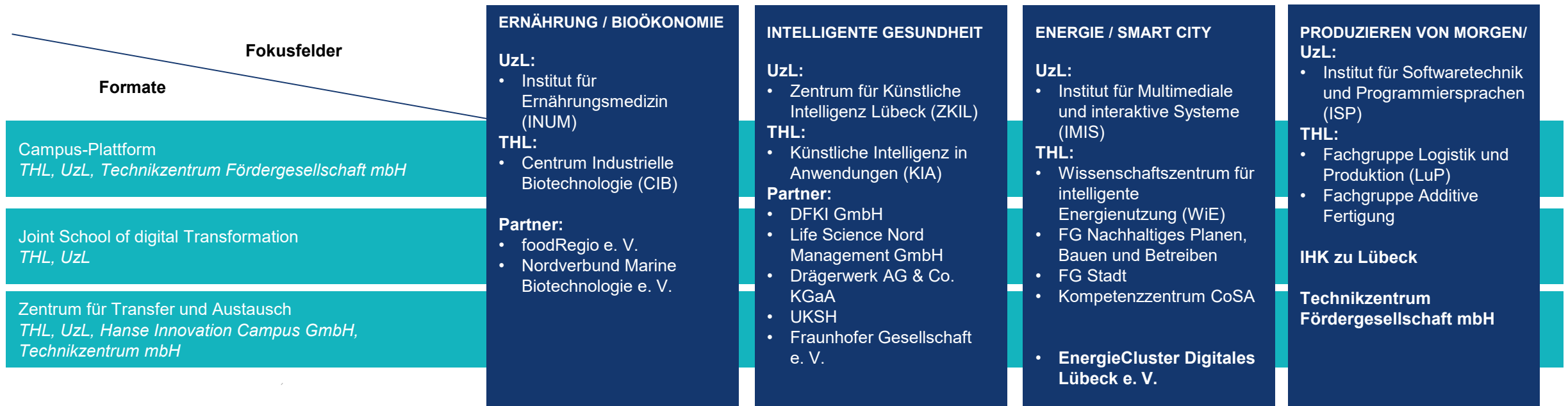
Inhaltliche Umsetzung in vier Fokusfeldern mit dem Campus als Reallabor:

- Ernährung/Bioökonomie;
 - Intelligente Gesundheit,
 - Energie/Smart City
 - Produzieren von Morgen
- *Kooperativer Ansatz: Direkte Verknüpfung mit Clustern der Region*

Strukturelle Umsetzung erfolgt in drei neuen Formaten:

- Joint School of Digital Transformation,
 - Campus Plattform
 - Zentrum für Transfer und Austausch (ZTA)
- Strategischer Ansatz: Umsetzung der Transferstrategie des Campus

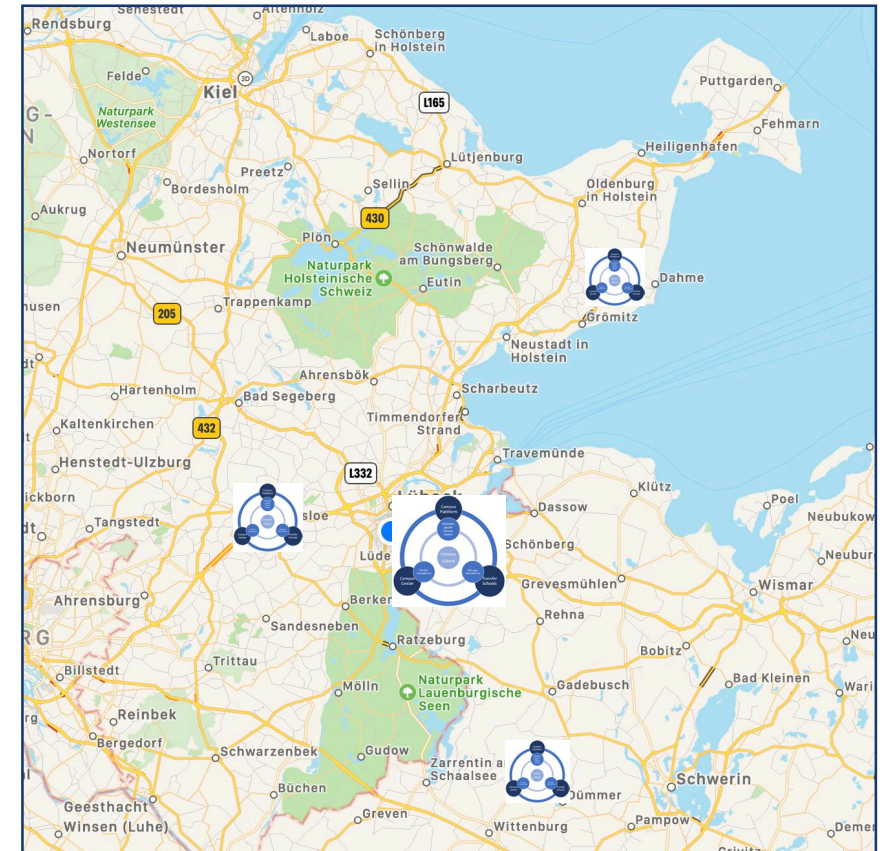
AUFBAU DES VORHABENS



AUFBAU DES VORHABENS

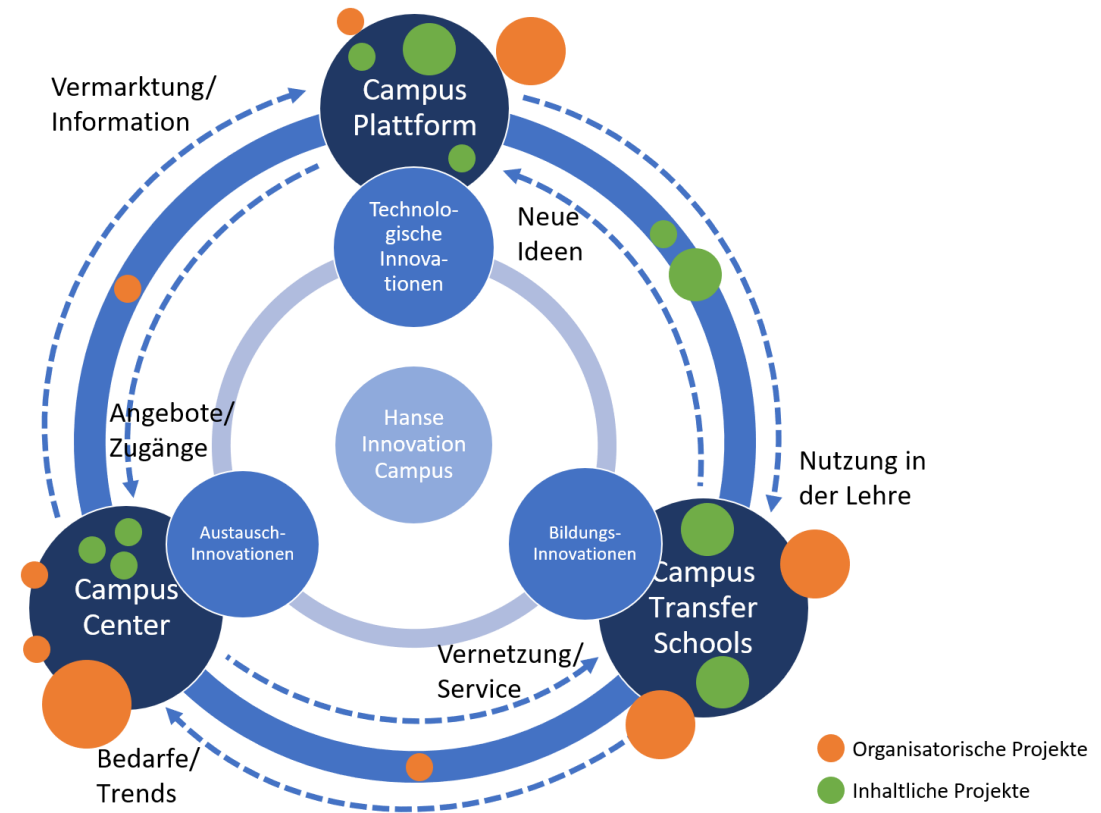
Hanseinnovationkontore

- Satelliten der Hochschulen an hochschulfernen Standorten
- Angebote des HIC Lübeck für die regionale Wirtschaft zugänglich und konkret nutzbar zu machen
- Standorte der Wirtschafts- und Entwicklungsgesellschaften der Landkreise in der Hansebelt-Region

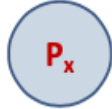


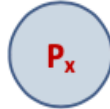

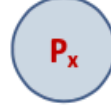







Die HI Lübeck Missionen

- Projekte in den Fokusfeldern als Missionen
- Strikte Transferorientierung der Aktivitäten
- Missionen in Abstimmung mit den regionalen Partnern
- Jede Mission zählt auf die Strukturformate ein

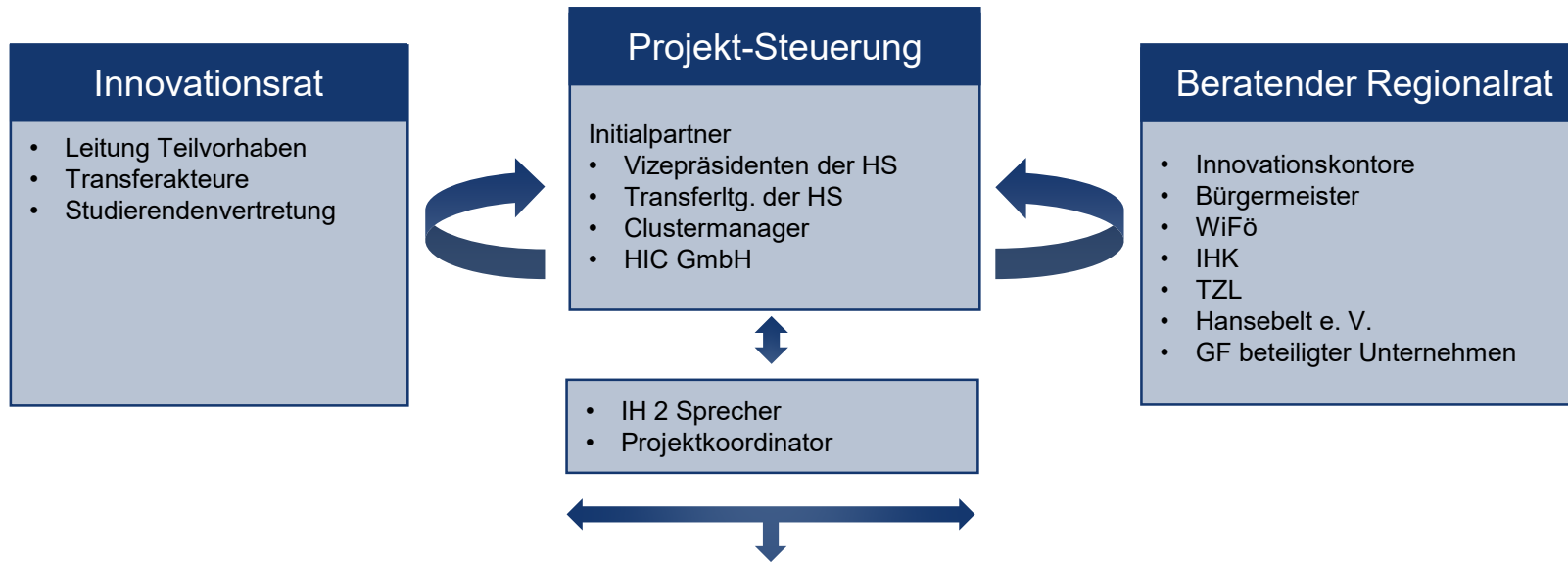











Die HI Lübeck Missionen

Themen / Cluster Strukturen	Ernährung/Bioökonomie <i>foodRegio e. V.</i>	Intelligente Gesundheit <i>Life Science Nord e. V.</i>	Energie / Smart City <i>EnergieCluster Digitales Lübeck e. V.</i>	Produzieren für Morgen <i>IHK zu Lübeck</i>
Campus-Plattform digital / real	 			
Joint School of Transformation				
Zentrum für Transfer und Austausch				

Hansebelt Innovationsmatrix Lübeck – HI Lübeck



Themen / Cluster	Ernährung/Bioökonomie <i>foodRegio e. V.</i>	Intelligente Gesundheit <i>Life Science Nord e. V.</i>	Energie / Smart City <i>EnergieCluster Digitales Lübeck e. V.</i>	Produzieren für Morgen <i>IHK zu Lübeck</i>
Strukturen				
Campus-Plattform digital / real	 			
Joint School of Transformation				
Zentrum für Transfer und Austausch				

Large cyan arrows indicate a vertical double-headed arrow between the first and last rows, and a horizontal arrow pointing right across the bottom of the table.

- Nachforderungen eingereicht zum 13.9. und 23.9.
- Antragslogik überarbeitet durch
 - Gleiche Ausstattung der Fokusfelder
 - Gleiche Verteilung der Fokusfelder zwischen den HS
- Bewilligung steht aus. Projektbeginn 1.1.2023 erwartet