

Kontakt:

kontakt@netzwerk-mawi.de

www.netzwerk-mawi.de

Anschrift:

Netzwerk gegen Machtmissbrauch in
der Wissenschaft e.V., Hartmannstr. 7,
D-02826 Görlitz



Netzwerk gegen
Machtmissbrauch in
der Wissenschaft

03.03.2026

Stellungnahme des Netzwerks gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V. zum Hochschulstärkungsgesetz:

„Gesetzentwurf der Landesregierung Gesetz betreffend
die Stärkung der Hochschullandschaft
(Hochschulstärkungsgesetz)“; Drucksache 18/16798

Kontext

Die Nordrhein-Westfälische Landesregierung legt mit dem „Hochschulstärkungsgesetz“ den Regierungsentwurf einer HG-Novelle vor.

Unseren detaillierten Anmerkungen möchten wir voranstellen, dass wir in dem Entwurf das hochschulpolitische Anliegen der Landesregierung zur Stärkung der Hochschulen auf sehr überzeugende Weise umgesetzt sehen. Das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V. befürwortet ausdrücklich die Regelungen zur Schaffung eines sicheren Hochschulraums für die Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen. Auf diese Weise wird der erhebliche gesetzgeberische Regelungsbedarf zum verantwortungsvollen Umgang mit Macht, Machtmissbrauch und Diskriminierung an Hochschulen umfassend adressiert. Aus unseren Erfahrungen in der Beratung von Betroffenen von Machtmissbrauch im Wissenschaftssystem wissen wir, dass verschiedene Diversitätsdimensionen – das gilt im Besonderen für Mehrfachdiskriminierungen – Personen besonders vulnerabel für Machtmissbrauch machen. Nordrhein-Westfalen nimmt in diesem Bereich eine sehr vorausschauende Vorreiterrolle ein, die die Attraktivität des Standorts langfristig sichern und steigern wird.

Diese Vorreiterrolle drückt sich auch in der Berücksichtigung vielfältigerer Leistungen von Wissenschaftler*innen, u. a. in Berufungsverfahren, in dem vorliegenden Entwurf aus. Damit werden die Voraussetzungen für eine Bewertung von Wissenschaftler*innen geschaffen, die den vielfältigen, verantwortungsvollen Aufgaben von Wissenschaftler*innen gerechter wird. Dieses Ziel verfolgen verschiedene internationale Reforminitiativen bereits seit einiger Zeit, sodass diese vorgeschlagene Gesetzgebung NRW international anschlussfähig macht und die Attraktivität des Standorts nachhaltig stärkt. Gleichzeitig wird die Einheit von Forschung und Lehre durch die angemessene Anerkennung von Leistungen in der Lehre und pädagogischer Eignung hervorgehoben.

Um zu gewährleisten, dass die im Gesetz getroffenen Maßnahmen tatsächlich einen sicheren Hochschulraum fördern, empfehlen wir dringend, dass die Wirksamkeit der Gesetzgebung nach einem angemessenen Zeitraum extern evaluiert wird. Maßgeblich für diese Evaluation sollten die Erfahrungen von Mitgliedern und Angehörigen aller Statusgruppen sein. Außerdem werden die Maßnahmen z. T. auch dauerhaft mit Mehraufwand verbunden sein. Um diesem Umstand Rechnung zu

tragen, müssen die entsprechenden personellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Die Entwicklung und Implementierung der Maßnahmen dürfen nicht zur Überlastung von Mitarbeiter*innen führen.

Gerne kommen wir der Einladung des Nordrhein-Westfälischen Landtags zu einer schriftlichen Stellungnahme nach. Im Einklang mit unserer Expertise und Mission beschränken wir uns in unserer Stellungnahme auf ausgewählte Aspekte, die die Themenkomplexe Macht, Machtmissbrauch, Verantwortung und Diskriminierung sowie Forschungsbewertung betreffen. Wir aktualisieren und ergänzen damit Einschätzungen, die wir bereits im Rahmen der gemeinsam mit dem Netzwerk Nachhaltige Wissenschaft verfassten schriftlichen Stellungnahme zum Referentenentwurf vorgenommen haben.

Diese Stellungnahme nimmt chronologisch auf ausgewählte Änderungen Bezug, denen jeweils eine thematische Überschrift vorangestellt ist.

Stellungnahme des Netzwerks gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V.

Gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeiten im Senat für alle Statusgruppen

- Mit der Änderung des § 22, Abs. 2 Satz 3 wird die Viertelparität im Senat zum Standard. Die Viertelparität im Senat wird ausdrücklich begrüßt. Sie ist essenziell, um die gleichberechtigte Gestaltung der Hochschule durch Mitglieder aller Statusgruppen zu gewährleisten und leistet einen wichtigen Beitrag zur Aufweichung der Machtkonzentration einer einzelnen Statusgruppe bzw. von Hochschullehrer*innen. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die Grundordnung bei Abweichung von dieser Regelung detailliert und transparent regelt, wie die Berücksichtigung der Interessen der Statusgruppen gewährleistet wird.

Änderungen zu Regelungen in Berufungsverfahren sowie im Rahmen von Leistungsbezügen

- Mit der Änderung des § 31, Abs. 4 Satz 2 wird ermöglicht, dass von Bewerber*innen Erklärungen abgegeben werden, dass die für die Bewerbung relevanten Veröffentlichungen und sonstige Forschungsergebnisse den Grundsätzen der guten Wissenschaftlichen Praxis entsprechen. Diese Änderung begrüßen wir ausdrücklich. Hochschullehrer*innen haben diesbezüglich eine Vorbildfunktion und müssen die Grundsätze der guten wissenschaftlichen Praxis vermitteln können. Darüber hinaus stärkt die gesetzgeberische Bezugnahme auf gute wissenschaftliche Praxis die Verbindlichkeit der Grundsätze der guten wissenschaftlichen Praxis.

Wir schlagen daher die folgende Änderung des § 31, Abs. 4 Satz 2 vor: „Die Berufsordnung regelt zudem, dass die Bewerberinnen und Bewerber erklären müssen, dass ihre der Bewerbung zugrunde gelegten Veröffentlichungen und sonstigen Forschungsergebnisse wissenschaftlich redlich unter Einhaltung der allgemein anerkannten Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis zustande gekommen sind.“

- Mit der Ergänzung des § 31, Abs. 5 werden verschiedene Regelungen eingeführt, die die Verbindlichkeit in Berufungsverfahren erhöhen. Außerdem soll die pädagogische Eignung in besonderem Maße Berücksichtigung finden. Diese Änderungen begrüßen wir ausdrücklich. Die Einbindung einer*eines zentralen Berufsbeauftragten stärkt die Einhaltung der für die Auswahl relevanten Kriterien und erhöht die Lauterkeit des Auswahlprozesses. Die frühzeitige Festlegung und aktenkundige Dokumentation von berufsrelevanten Kriterien kann dazu beitragen, unbewusste Vorurteile im Entscheidungsprozess zu minimieren, wodurch die Chancengerechtigkeit in akademischen Auswahlprozessen gefördert wird. Die Betonung des Kriteriums der pädagogischen Eignung stärkt zum einen die Einheit von Forschung und Lehre. Zum anderen pluralisiert es die für die Bewertung der Bewerber*innen relevanten Kriterien. Langfristig werden so Personen für akademische Leitungsaufgaben ausgewählt, die die

entsprechenden sozialen und Führungskompetenzen für die verantwortungsvolle Ausübung ihrer multiplen Rollen erfüllen. Dementsprechend muss sichergestellt sein, dass sich die Feststellung der pädagogischen Eignung auf qualitative Aspekte bezieht und sie neben hochschuldidaktischen Kompetenzen Führungskompetenzen umfasst. Die pädagogische Eignung wird in Berufungsverfahren u. a. anhand von Lehrevaluationen festgestellt. Deren Aussagekraft ist jedoch durch diverse Biases begrenzt. Dies kann in der Folge dazu führen, dass Bewerber*innen weniger pädagogisch geeignet erscheinen, als sie es de facto sind. Es besteht ein Bedarf an valideren Formen der Erfassung von Lehrkompetenz.

- Die besondere Berücksichtigung von Leistungen in der Lehre schlägt sich auch in der Ergänzung der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung in Artikel 4 nieder. Wir befürworten, dass bei der Gewährung besonderer Leistungsbezüge die Bedeutung der Lehre betont wird und dementsprechend 30 % der gesamten für besondere Leistungsbezüge vorgesehenen Mittel für besondere Leistungen in der Lehre verwendet werden sollen. Die im vorherigen Absatz diskutierten Einwände bezüglich der Feststellung von Lehrkompetenz sind auch in diesem Fall zu berücksichtigen.

Vertretung der studentischen Beschäftigten

- Die Änderung des § 46a sieht die verbindliche Einführung einer Vertretung der Belange für studentische Beschäftigte vor. Diese Änderung begrüßen wir ausdrücklich, da die Vertretungen so insbesondere auch in Konfliktfällen abgesichert sind. Gute Arbeitsbedingungen müssen für alle Statusgruppen gleichermaßen gesichert sein. Dementsprechend wichtig ist es, dass alle Statusgruppen eine verbindlich eingerichtete, dauerhafte Vertretung haben. Kritisch anmerken möchten wir, dass die Vertretung der studentischen Beschäftigten im Vergleich zu anderen Vertretungen mit wesentlich weniger Kompetenzen ausgestattet ist. Hier empfehlen wir, auf Basis der einschlägigen Studienlage zu evaluieren, ob die Ausstattung der Vertretung der studentischen Beschäftigten ausreichend ist, um gute Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten.

Nachteilsausgleiche für Studierende

- Durch die Ergänzung des § 64, Abs. 2a werden Rektorate zur Umsetzung nachteilsausgleichender Regelungen verpflichtet. Diese Ergänzung begrüßen wir ausdrücklich. Für die Wirksamkeit von Nachteilsausgleichen ist es aus unserer Sicht essenziell, dass die Verpflichtung dazu auf Leitungsebene durchgesetzt wird. Dementsprechend sollte die Verpflichtung durch Durchsetzungsmaßnahmen ergänzt werden.

Betreuungsqualität und Trennung von Betreuung und Bewertung bei Promotionen

- Mit der Änderung des §67, Abs. 2 wird die Verbindlichkeit von Betreuungsvereinbarungen gestärkt, indem sie zum einen schriftlich vorliegen müssen und zum anderen die Hochschule der Vereinbarung beitrifft. Darüber hinaus kann das Rektorat verbindliche Auflagen für die Ausgestaltung von Betreuungsvereinbarungen beschließen. Diese Änderungen begrüßen wir ausdrücklich. Aus unserer Sicht ist es wichtig, die Verbindlichkeit und Einheitlichkeit von Betreuungsvereinbarungen zu erhöhen und die Verantwortung der Hochschulleitung für die gute Betreuung von Promovierenden zu benennen und betonen. In diesem Zuge sollte auch sichergestellt sein, dass Zuständigkeiten und Regelungen im Konfliktfall transparent gemacht werden.

Deshalb schlagen wir die folgende Ergänzung als §67, Abs. Satz 5 vor: „In jedem Fall enthält die Betreuungsvereinbarung die Regelungen zum Umgang mit Redlichkeits- und Integritätsverstößen nach § 85, Abs. 2.“

- Mit der Änderung des §67, Abs. 3 wird die unabhängige Bewertung von Promotionen umfassend umgesetzt. Zum einen, indem die Zweitbewertung ohne Kenntnis der Erstbewertung erfolgt. Zum anderen, indem Betreuung und Bewertung der Promotion getrennt werden. Diese Änderungen begrüßen wir ausdrücklich. Es ist internationaler Standard, dass die Betreuung und Bewertung von Promotionen getrennt sind. Diese Trennung weicht die erhebliche Abhängigkeit von Promovierenden von ihren Betreuer*innen auf.

Gleichzeitig dient die unabhängige Bewertung der Promotion der Qualitätssicherung.

Sicherheit in der Hochschule

- Mit der Einführung des § 84 werden die Pflichten von Hochschulen, einen sicheren und redlichen Hochschulraum für alle Mitglieder und Angehörigen zu schaffen, benannt. Darüber hinaus wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf alle Statusgruppen angewendet. Wir befürworten diese Ergänzung und halten sie für eine sehr gelungene gesetzgeberische Umsetzung der Schutzpflichten, die Hochschulen gegenüber ihren Mitgliedern und Angehörigen haben. Ebenso relevant ist aus unserer Sicht die gesetzgeberische Verankerung wissenschaftlicher Redlichkeit. Sie stärkt die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis.

Redlichkeit und Integrität in der Hochschule

- Mit der Einführung des § 85 werden verschiedene Maßnahmen etabliert, die zum einen die Vielfalt der Mitglieder der Hochschule schützen und berücksichtigen. Zum anderen werden Ansprechpersonen für den Beschwerdefall eingeführt. Diese Maßnahmen werden ausdrücklich begrüßt. Zur Herstellung und Sicherung exzellenter Studien- und Arbeitsbedingungen ist es unabdingbar, dass die Vielfalt eines jeden einzelnen Mitglieds einer Hochschule gewahrt und berücksichtigt wird. Besonders Vielfaltsdimensionen abseits von Geschlecht bedürfen einer umfassenden Anerkennung an Hochschulen.

Die in § 85, Abs. 1 vorgesehene Etablierung eines Diversitäts- und Schutzkonzepts unterstützen wir. Die Entwicklung des Konzepts sollte von Vertreter*innen aller Statusgruppen begleitet werden, um eine breite Akzeptanz des Konzepts zu gewährleisten und statusgruppenspezifische Problematiken von vornherein als integralen Bestandteil des Konzepts zu berücksichtigen. An dieser Stelle möchten wir jedoch auch zu bedenken geben, dass die Implementierung des Konzepts einen weitreichenden Organisationsentwicklungsprozess darstellt, der entsprechend begleitet und

evaluiert werden muss, vor allem mit Blick auf die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Die in § 85, Abs. 2, sowie dazugehörige Konkretisierungen in § 85, Abs. 3-5, vorgesehene Etablierung von Ansprechpersonen zum Schutz der Vielfalt der Mitglieder und Angehörigen unterstützen wir. Es ist unserer Erfahrung nach wichtig, dass es entsprechende Anlaufstellen vor Ort gibt. Gleichzeitig geben wir zu bedenken, dass die momentan etablierten Anlaufstellen vielfach (auch trotz Weisungsfreiheit) an ihrer institutionellen Eingebundenheit scheitern. Es sollte daher kritisch überprüft werden, inwiefern Beratungs- und Beschwerdeverfahren von derart ausgestatteten Ansprechpersonen im Sinne der Betroffenen ausgeführt werden können. Bestandteil der Beratung durch eine Ansprechperson an der Hochschule sollte in jedem Fall sein, auf externe Anlaufstellen hinzuweisen und Einwände gegen die eigene Anlaufstelle selbstkritisch zu benennen. Darüber hinaus müssen entsprechende Ansprechpersonen über verschiedene Kompetenzen verfügen: intersektionale diskriminierungskritische Kompetenz, juristische Kompetenzen, psychosoziale Beratungskompetenzen.

Besonders wichtig ist, dass weder Ansprechpersonen an der Institution noch externe Ansprechpersonen Doppelfunktionen ausfüllen. Der Beratungsbedarf von Akteur*innen innerhalb der Institution ist uns gut bekannt. Dieser sollte jedoch von einer anderen Stelle erbracht werden als von der Ansprechperson, die Betroffene berät.

Besonders begrüßt werden die Informationsrechte der beschwerdeführenden Person in § 85, Abs. 3 sowie die Möglichkeit der beschwerdeführenden Person, die Entscheidungshoheit über das Verfahren zu behalten. Wichtig ist aus unserer Erfahrung, dass beschwerdeführenden Personen dabei ergebnisoffen eine informierte Entscheidung ermöglicht wird.

- Mit § 86 wird erstmalig festgehalten, dass Verstöße gegen die Redlichkeit im Hochschulkontext geahndet werden und definiert, welche Möglichkeiten bestehen, dies im Raum der Hochschule zu tun.

Wir freuen uns über diesen konkreten Auftrag an die Hochschulen, gegen die Verletzung der guten wissenschaftlichen Praxis vorzugehen, wurde dies

doch in der Vergangenheit nicht umfassend genug von den Hochschulen als ihre Aufgabe verstanden. Es ist wichtig, den Handlungsspielraum von Hochschulen hier verbindlicher festzulegen. Ebenso erfreulich ist deswegen, dass die z. T. auch bisher möglichen Sanktionen explizit benannt und damit für die Hochschulen klar einsetzbar werden. Sie bilden einen notwendigen, im Vergleich zum disziplinarischen Vorgehen abgestuften Maßnahmenraum. Unterschiedliche, u. a. auch parallel zu verhängende Maßnahmen machen eine Reaktion unterschiedlicher Schwere möglich. Durch das Veröffentlichungsgebot verhängter Maßnahmen wird das Fehlverhalten transparent - mit entsprechender Verstärkung der Maßnahme selbst und hoffentlich verhaltenslenkender Funktion sowie Awareness Raising an der Hochschule. Sehr positiv hervorzuheben ist hier auch, dass nach Abs. 4 keine Verjährung des Fehlverhaltens im Sinne der Nachverfolgbarkeit durch ein Redlichkeitsverfahren besteht.

Das Ermessen über das Vorliegen eines Tatbestands sowie dessen Grad und Schwere und die Entscheidung über eine entsprechende Redlichkeitsmaßnahme obliegt der jeweiligen Hochschule. Es wäre in der Umsetzungspraxis zu beobachten, inwieweit die Hochschulen ihre hier gewonnenen Möglichkeiten zur Sanktionierung von Redlichkeitsverstößen nutzen. Nicht nur aus diesem Grund schlagen wir eine Evaluation der Umsetzung der Gesetzesänderung durch unabhängige Dritte nach angemessenem Zeitraum vor. Deswegen sollte die Transparenz neben der Veröffentlichung der Maßnahmen durch eine Berichtspflicht gegenüber dem Ministerium ergänzt werden.

Wir schlagen deswegen die Ergänzung des § 86, Abs. 2, Satz 3 vor: „5. dem Landesministerium für Kultur und Wissenschaft in Nordrhein-Westfalen.“

- Für schwerwiegendere Pflichtverletzungen werden in § 87 Integritätsmaßnahmen gegen Integritätsverstöße vorgesehen. Auch hier begrüßen wir die konkrete Benennung von anzuwendenden Sanktionen und ihre verbindliche Umsetzung. Dass bei den Maßnahmen nach Abs. 8 keine Promotionsverfahren gefährdet werden sollen, ist insbesondere hervorzuheben.

Kritisch hinterfragen möchten wir jedoch die Ausnahme von Abs. 3, Satz 3 für hauptamtliche Rektorats- und Dekanatsmitglieder. Zu Fehlverhalten im Vorgesetztenverhältnis kommt es auch im Hauptamt und sollte zum Schutz der Mitarbeitenden ebenso sanktionsfähig sein.

Genauso wie bei den Redlichkeitsmaßnahmen in § 86 schlagen wir für die Ergänzung des § 87, Abs. 9, die Berichtspflicht gegenüber dem Ministerium vor: „Die Hochschule informiert über eine aufgrund eines Integritätsverstößes nach Abs. 2 verhängte Integritätsmaßnahme, sofern die hierauf bezogene Integritätsverfügung unanfechtbar ist oder ein Rechtsmittel hiergegen keine aufschiebende Wirkung entfaltet. Die Mitteilung umfasst die Bezeichnung des Mitglieds sowie der Art der verhängten Integritätsmaßnahme nach Abs. 3, Satz 2; die Angabe der vollständigen Anschrift des Mitglieds unterbleibt. Die Hochschule erstattet unter den in Satz 1 genannten Voraussetzungen gegenüber der nachfolgend aufgeführten Stelle, sofern einschlägig, eine Mitteilung des in Satz 2 bezeichneten Inhalts:

dem Landesministerium für Landesministerium für Kultur und Wissenschaft in Nordrhein-Westfalen.

Die Hochschule verbindet die Mitteilung nach Satz 4 mit der Übermittlung der Integritätsverfügung mit Ausnahme der vollständigen Anschrift des Mitglieds. Wird die Integritätsmaßnahme aufgehoben, informiert die Hochschule auf dieselbe Art und Weise über ihre Aufhebung, wie sie zuvor über ihre Verhängung informiert hat.“

- § 89 beschreibt das Verhältnis von Redlichkeits- und Integritätsverfahren. Aus unserer Sicht ist es gut, beide Verfahrensweisen zusammen zu denken und kombiniert ablaufen lassen zu können. Wir begrüßen die Möglichkeit, einen Ausgleich zu erreichen.
- Die Übertragung der Aufgaben an zuständige Stellen nach § 99, Abs. 1 sehen wir dagegen als kritisch an. Für die Wirksamkeit und die Signalwirkung aller Redlichkeits- und Integritätsverfahren scheint es uns notwendig, dass alle Maßnahmen zentral, von höchster Ebene der Hochschule durchgeführt werden.

- Die Rechte der durch einen Integritätsverstoß verletzten Person werden in § 90 beschrieben und umfassen Informations-, Schutz- sowie Beistandsrechte. Sehr positiv sind hier die getrennte Vernehmung nach Abs. 3 sowie die Zuordnung eines anwaltlichen Beistands hervorzuheben.
- § 91 regelt die Übernahme der Verfahrenskosten bei Beiordnungsaufwand nach § 90, die dem Maßnahmenadressaten zugewiesen werden. Da Verfahrenskosten einen nicht unerheblichen Aufwand darstellen können, ist dies prinzipiell sehr zu begrüßen – auch, dass die Hochschule die Kosten bei einem Abbruch des Verfahrens übernimmt. Hier wäre sicherzustellen, dass Betroffene nicht durch Verfahrenskosten stumm gestellt werden. Während Hochschulen auf Steuergelder zurückgreifen, um juristische Verfahren zu bestreiten, müssen Betroffene in der Regel auf eigene finanzielle Rücklagen zurückgreifen. Dies ist insbesondere deshalb ein Bottleneck, da Betroffene häufig prekär beschäftigt und Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind.
- Mit der Einführung des § 92 werden wichtige Verletzungsschutzrechte eingeführt. Die Praxis zeigt, dass Hinweisgeber*innen (beschwerdeführende Personen) häufig mit Vergeltungsmaßnahmen konfrontiert sind. Diese manifestieren sich auf vielfältige Weise und können vom Ausschluss vom Arbeitsplatz (Labore, Bibliothek, Kolleg*innen), über die Zerstörung von Daten, bis hin zu Rufmordkampagnen und Entlassung gehen. Wir schlagen daher die folgende Ergänzung des § 92 vor: „(3) Gibt eine Person einen Hinweis auf das Vorliegen eines Redlichkeits- oder Integritätsverstoßes, darf sie gemäß European Whistleblower Protection Act nicht aufgrund ihrer Beschwerde benachteiligt werden.“
- Mit der Einführung von § 93 wird die Sicherheit im Universitätsklinikum gewährleistet. Wir begrüßen diese Regelung ausdrücklich. Unserer Erfahrung nach besteht insbesondere in Universitätskliniken ein außerordentlicher Regelungsbedarf hinsichtlich Sicherheit.

- Mit der Einführung von § 98 wird der Schutz von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule überzeugend verwirklicht. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass es dringend geboten sein kann, einen unmittelbaren Schutz der Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen vor weiteren Integritätsverstößen umzusetzen. Kritisch sehen wir, dass die Anordnung auch durch Dekan*innen erfolgen kann. Diese dezentrale Organisation solcher schwerwiegender Entscheidungen sollte dringend überdacht werden, um die für die Durch- und Umsetzung einer solchen Maßnahme notwendigen Kenntnisse zu gewährleisten.