Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten
an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des
Landes NRW

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3479

A10

Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz) vorgelegt zur Anhörung im Landtag am 16.03.2026, Teil 1

Gesetzliche Maßnahmen gegen Machtmissbrauch an Hochschulen in NRW

Vorbemerkungen

§§ 618 f BGB und die daraus folgenden arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften sowie § 45 BeamtStG weisen Arbeitgebern und Dienstherren grundsätzlich eine Fürsorgepflicht für die Beschäftigten zu.

Die alltägliche Arbeit der Personalräte wird u.a. dadurch geprägt, dass Beschäftigte davon berichten, dass insbesondere Fachvorgesetzte, aber auch sonstige in der Hierarchie der Einrichtungen mit mehr Macht ausgestattete Personen, diese Macht missbrauchen und damit Angst auslösen. Ein solches Verhalten hat häufig gesundheitliche Folgen. Den Mitgliedern der Personalräte wird berichtet, dass machtvollere Personen ihre Positionen nutzen, um anderen Schaden zuzufügen oder diese unter Druck zu setzen. Manchmal geschieht dies bewusst, aber es gibt auch häufig eine Idee von „Hochschulnormalität“, die mit geltendem Arbeitsrecht nicht in Einklang zu bringen ist, z. B. wenn bei Teilzeitstellen, die explizit als Promotionsstellen gelten, die Arbeitszeit ausschließlich mit Arbeitsaufgaben gefüllt ist, die mit der Erstellung der Promotion in keinem Zusammenhang stehen.

Der Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz, Herr Prof. Wessels, hat die Situation an den Hochschulen treffend beschrieben: „Machtmissbrauch in der Wissenschaft ist ein gleichermaßen weit verbreitetes wie komplexes Problem, das aus einer Wechselwirkung verschiedener hochschulspezifischer Faktoren und Bedingungen resultiert, wie dem Abhängigkeitsverhältnis zwischen unterschiedlichen Statusgruppen. Dieses Abhängigkeitsverhältnis ergibt sich insbesondere daraus, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Funktionen, Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse bei den Professorinnen und Professoren gebündelt wird. Kennzeichnende Formen und Fälle reichen von willkürlicher Aufgabenverteilung von Vorgesetzten an Mitarbeitende bis zu Vorkommnissen von Nötigung“.[1]

In den letzten Jahren ist auch in der medialen Öffentlichkeit sehr deutlich geworden, dass die Machtstrukturen, von denen Hochschulen geprägt sind, vielfach dazu führen, dass diese Macht zum Schaden von Beschäftigten und Studierenden missbräuchlich genutzt wird und dass in den Hochschulen bisher zu wenig geschieht, um potentielle Opfer vor Machtmissbrauch zu schützen und Täter*innen zur Rechenschaft zu ziehen bzw. solche Taten im Vorfeld zu verhindern. Dass der Landesgesetzgeber sich mit dem vorliegenden Gesetzentwurf dieses Themas annimmt und durch

[1] begleitendes Zitat zur gemeinsamen Pressemitteilung von MKW und Hochschulleitungen zum Start des Wintersemesters 2023/24,
https://www.mkw.nrw/zum-semesterbeginn-gegen-machtmissbrauch-hochschulen

Einfügung des Teils 10 in den Gesetzentwurf für ein Hochschulgesetz die Hochschulen dazu verpflichtet, einen sicheren und redlichen Hochschulraum zu gewährleisten, wird seitens der LPKwiss ausdrücklich begrüßt.

Neben dem neuen Teil 10 finden sich weitere Regelungen im Gesetzentwurf, die dazu dienen sollen, Machtmissbrauch zu bekämpfen. Die LPKwiss beschränkt sich deshalb in dieser Stellungnahme nicht ausschließlich auf die geplanten Neuregelungen in Teil 10 des Hochschulgesetzentwurfs, sondern bezieht die weiteren Planungen, aber auch die aus Sicht der LPKwiss noch fehlenden oder unzureichenden gesetzlichen Vorgaben in eine Gesamtbetrachtung zum Thema Machtmissbrauch an den Hochschulen ein.

I. Sicherer Hochschulraum (§§ 84, 85 HG)

Die LPKwiss begrüßt die generelle Zielrichtung dieser Vorschriften, weist aber auf Unstimmigkeiten hin:

Dass den Hochschulleitungen die Verpflichtung auferlegt wird, Konzepte zu erarbeiten, um die Voraussetzungen für einen sicheren Hochschulraum zu schaffen, ist zwar zu begrüßen, denn die Hochschulleitungen tragen als Arbeitgeber und Dienstherren hier besondere Verantwortung. Aber warum die Senate in diesen Prozess nicht mindestens beratend einbezogen werden, ist für die LPKwiss nicht nachvollziehbar. In der Begründung des Gesetzentwurfs ist zu lesen: „Bei der Entwicklung des Konzepts wird das Rektorat die relevanten Statusgruppen und, so vorhanden, Vertretungen der Betroffenen einbinden, etwa über die die Herstellung des Benehmens.“ Dieser nebulösen Beschreibung stehen die gesetzlichen Beteiligungsrechte von Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten entgegen. Die LPKwiss spricht sich zudem dafür aus, potentiell von Machtmissbrauch betroffene Personen bzw. ihre Vertretungen explizit in die Konzeptentwicklung einzubeziehen, z.B. auch die SHK-Räte und Studierendenvertretungen und hier nicht nur Benehmen herzustellen.

Für die LPKwiss ist nicht nachvollziehbar, dass zwar grundsätzlich Ansprechpersonen benannt werden sollen, aber gleichzeitig eine gesetzliche Hintertür geschaffen wird, um solche Ansprechpersonen nicht zu benennen (§ 85 Abs. 3 S. 6 HG). Die Erfahrung zeigt, dass von Machtmissbrauch Betroffene, die dazu nicht (mehr) schweigen wollen, gut ausgebildete Ansprechpersonen brauchen, um die eigenen Gedanken zu ordnen, nächste Schritte zu überlegen, usw. Wie dies ohne die Benennung solcher Ansprechpersonen gelingen kann, erschließt sich der LPKwiss nicht. Auch in der Gesetzesbegründung findet sich kein Hinweis, wie diese Aufgaben ohne fachlich versierte Ansprechpersonen umgesetzt werden können und wie ein sicherer Hochschulraum ohne solche Ansprechpersonen insgesamt aussehen könnte. Diese gesetzliche Hintertür ist deshalb ersatzlos zu schließen.

Dass die Stellung der Ansprechpersonen der Gleichstellungsbeauftragten nachgebildet wird, ist aus Sicht der LPKwiss sachgerecht. Die LPKwiss warnt aber eindringlich davor, die grundsätzlich verankerte Verschwiegenheitspflicht - wie im Gesetzentwurf vorgesehen - aufzuweichen. Die Erfahrung der Personalräte zeigt, dass Beratungsstellen und Ansprechpersonen nur dann Vertrauen genießen, wenn von Machtmissbrauch Betroffene davon ausgehen können, dass ohne ihre ausdrückliche Zustimmung keine Verfahrensschritte unternommen werden dürfen. Bisher ist im

Gesetzentwurf vorgesehen, dass diese Verschwiegenheitsverpflichtung auch ohne eine solche Zustimmung durch die Ansprechperson aufgehoben werden kann und zwar dann, wenn „das Ergebnis der Prüfung ergeben [hat], dass zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für die Begehung einer Straftat vorliegen“ (§ 85 Abs. 3 S. 4 HG). Sollte diese Öffnungsklausel erhalten bleiben, kann einer von Machtmissbrauch betroffenen Person nicht geraten werden, sich im Bedarfsfall an eine solche Ansprechperson zu wenden, denn damit kann die betreffende Person relativ zügig ein weiteres Mal zum Opfer werden, z. B. wenn sie sich einem offiziellen Verfahren (noch) nicht gewachsen fühlt.

II. Integritätsrechtliche Bestimmungen (§§ 86 ff HG)

Das Disziplinarrecht in NRW zielt im Kern darauf ab, den Beamtenstatus zu verteidigen und damit Fehlverhalten von Amtsträger*innen zu ahnden. Der Opferschutz spielt dabei kaum eine Rolle. Dass für den Bereich der Hochschulen begleitend hochschuladäquate Maßnahmen gesetzlich verankert werden, die insbesondere auch darauf zielen, (potentielle) Opfer eines solchen Fehlverhaltens zu schützen und umfassend zu informieren, begrüßt die LPKwiss ausdrücklich.

Die LPKwiss hat bereits darauf hingewiesen, dass Macht nicht nur von Professor*innen missbraucht wird. Die Gefahr von Machtmissbrauch besteht immer dann, wenn einzelne Personen über Macht verfügen, das Machtgefälle zu den nachgeordneten Personen erheblich ist und eine übergeordnete Führungsebene nicht vorhanden ist oder diesbezüglich nicht aufmerksam ist oder keine Maßnahmen einleitet. Zu den Täter*innen gehören folglich nicht nur Professor*innen, sondern Führungskräfte insgesamt und zwar auf allen Hierarchieebenen, dies schließt also z. B. auch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Führungspositionen ein.

Wenn davon ausgegangen wird, dass das arbeitsrechtliche Instrumentarium ausreicht, um Machtmissbrauch durch angestellte Führungskräfte zu ahnden und gleichzeitig, den Opferschutz sicher zu stellen, sollten die integritätsrechtlichen Bestimmungen durchaus auch auf verbeamtete Führungskräfte, die keine Professor*innen sind, ausgeweitet werden, um auch in solchen Fällen, die potentiell von Machtmissbrauch Betroffenen bestmöglich zu schützen. Die Personalräte sollten in einem solchen Fall ebenso beteiligt werden, wie dies im Diziplinarrecht auch vorgesehen ist (vgl. § 73 Nr. 6 LPVG). Da es sich um eine hochschulgesetzliche Sonderregelung handelt, müsste dieses Beteiligungsrecht gesondert im Hochschulgesetz verankert werden.

Im Gesetzentwurf findet sich sinnvollerweise schon eine besondere Schutzklausel für Promovierende (§ 87 Abs. 8 HG), mit der sichergestellt werden soll, dass angemessene Vorkehrungen getroffen werden müssen, damit Promotionsvorhaben fortgesetzt werden, auch wenn ein Integritäts- oder Disziplinarverfahren eingeleitet wird. In vergleichbaren Abhängigkeitsverhältnissen befinden sich wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die sich in einer fachärztlichen Weiterbildung befinden. Deshalb sollten die Universitätskliniken in ähnlicher Weise verpflichtet werden, Vorkehrungen zu treffen, um diesen Beschäftigten den Abschluss der fachärztlichen Weiterbildung ebenfalls zu ermöglichen (Aufnahme einer entsprechenden Regelung in § 93 HG).

III. Betreuungsvereinbarungen (§ 67 Abs. 2 S. 3 HG)

Die LPKwiss begrüßt grundsätzlich, dass Betreuungsvereinbarungen regelhaft abgeschlossen werden sollen und diese Vereinbarungen nicht nur bilateral abgeschlossen werden, sondern dass die

Hochschulen diesen Vereinbarungen beitreten. Die LPKwiss wendet sich ausdrücklich dagegen, dass in diesen Betreuungsvereinbarungen der Mindestumfang der im Beschäftigungsverhältnis für die Qualifikation einsetzbaren Zeit verankert wird. Gerade weil die Beschäftigten hier Rechtssicherheit brauchen, ist eine solche Regelung direkt im Hochschulgesetz zu verankern. Andere Bundesländer (z.B. Niedersachsen) haben erkannt, dass es einer solcher Klarstellungen im Gesetz, die gleichzeitig ein individuelles Recht des/der Beschäftigten kodifiziert, bedarf. In die Betreuungsvereinbarung sollte hingegen zwingend aufgenommen werden, wer die Betreuung der Arbeit fortführt, wenn die Erstbetreuung diese Aufgabe nicht fortführen soll oder kann. Hierzu grundsätzlich einen Passus in die Betreuungsvereinbarungen aufzunehmen, würde auch die Grundlage dafür bieten, dass Promovierende diesen Abschluss erreichen können, selbst wenn ein Integritäts- oder Disziplinarverfahren gegen die betreuende Person eingeleitet wird.

IV. Personelle Trennung von Betreuung und Begutachtung bei Promotionsvorhaben

Die LPKwiss begrüßt die grundsätzliche Regelung, dass Betreuung und Begutachtung einer Promotion von unterschiedlichen Personen verantwortet wird. Die Entflechtung der Abhängigkeiten von einer Person, die gleichzeitig auch häufig noch fachvorgesetzte Person im Arbeitsverhältnis ist, steht der Machtkonzentration und damit auch dem möglichen Machtmissbrauch entgegen. Für offensichtlich „kleine Fächer“ sind Ausnahmen vorzusehen.

Die LPKwiss regt an, den Begriff „spätestens“ in § 67 Abs. 3 S. 8 zu streichen, dieser lautet dann: „Von Satz 7 [*der grundsätzlichen personellen Trennung von Betreuung und Begutachtung*] ist abzuweichen, sofern die Doktorandin oder der Doktorand mit Einreichung der Promotionsleistung schriftlich einen entsprechenden Wunsch erklärt“. Bleibt der Begriff „spätestens“ in dieser Vorschrift erhalten, wird dieser Wille vermutlich weit im Vorfeld der Zuordnung geäußert, gerade weil die Promovierenden in mehrfacher Hinsicht abhängig sind. Es ist davon auszugehen, dass eine nicht von außen beeinflusste Willensbekundung erst dann vorgenommen wird, wenn klar ist, dass ein neuer Lebensabschnitt in absehbarer Zeit beginnt.

V. Etablierung und Zuständigkeit einer hochschulübergreifenden Beratungsstelle

Die LPKwiss vermisst im Gesetzentwurf die klare gesetzliche Verortung einer hochschulübergreifenden Beratungsstelle.

Ende 2025 wurde eine hochschulübergreifende Beratungsstelle installiert, deren Einrichtung bereits zwei Jahre vorher versprochen worden war. Die derzeitigen Aufgaben der Rechtsberatungsstelle hat die LRK der Universitäten folgendermaßen umschrieben:

„- vertrauliche, unabhängige und, falls gewünscht, anonyme Rechtsberatung (keine Rechtsvertretung, kein Mandatsverhältnis, keine Sachverhaltsaufklärung);

- Aufklärung über Rechte, Pflichten, mögliche Beschwerdeverfahren (z. B. AGG- oder Disziplinarbeschwerde) sowie deren Konsequenzen, u. a. im Rahmen von Workshops oder Schulungen;

- Orientierung zu weiteren internen und externen Anlaufstellen;

- Unterstützung insbesondere dann, wenn interne Beratungsangebote nicht mehr ausreichen oder das Vertrauen in diese fehlt“.

Beschäftigte der Universitätskliniken haben bisher keinen Zugang zu dieser Beratungsstelle. Aus Sicht der LPKwiss greift nicht nur deshalb der Auftrag der Beratungsstelle zu kurz. Es ist aus Sicht der LPKwiss notwendig, dass eine solche externe Stelle auch zur Unterstützung in hochschulinternen Verfahren angerufen werden kann und insbesondere die datenschutzrechtlichen Grundlagen gesetzlich geschaffen werden, die eine solche Beteiligung in effektiver Weise auch zulassen. Die hochschulübergreifende Beratungsstelle könnte zudem ein Monitoring über die Verfahren in den einzelnen Hochschulen vornehmen und beispielsweise dem MKW und dem Landtag in anonymisierter Form berichten, welche Maßnahmen gegen Machtmissbrauch ergriffen werden und wie effektiv diese sind. Diese gesammelten Erfahrungen könnten dann auch als Grundlage für die Schulung örtlicher Ansprechpersonen, aber auch von Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten etc. dienen und anhand von Best-Practice-Beispielen könnte damit die Verhinderung von Machtmissbrauch immer effektiver ausgestaltet werden.

VI. Vorschlag zur Aufnahme der Kategorie „Führungskompetenz“ als Einstellungsvoraussetzung für die Berufung von Professor*innen (§§ 36 ff HG)

In der Begründung des Gesetzentwurfs wird darauf hingewiesen, dass „die pädagogische Eignung der Professorinnen und Professoren wesentlich für den Erfolg im Studium ist“. Entsprechend ist im Gesetzentwurf vorgesehen, dass dieses Kriterium im Berufungsverfahren eine wesentliche Rolle spielt.

Professor*innen sind jedoch nicht nur für Forschung und Lehre zuständig, sondern haben sich auch in die akademische Selbstverwaltung einzubringen und nehmen Leitungsaufgaben wahr. Die LPKwiss regt deshalb an, in den Katalog der Einstellungsvoraussetzungen zusätzlich das Vorhandensein von Führungskompetenzen verbindlich aufzunehmen und dies in Analogie zum Nachweis der pädagogischen Eignung gesetzlich zu verankern. Dies wäre ein weiterer wichtiger Schritt, um Machtmissbrauch vorzubeugen, weil damit die Möglichkeit eröffnet werden würde, Kandidat*innen in Berufungsverfahren nicht zum Zuge kommen zu lassen, die die sonstigen Berufungsvoraussetzungen erfüllen, aber als Vorgesetzte und Führungspersönlichkeiten ungeeignet sind.

VII. Redlicher Hochschulraum, wissenschaftliches Verhalten

Die LPKwiss begrüßt, dass ins Hochschulgesetz auch Regelungen aufgenommen werden, um die Redlichkeit im wissenschaftlichen Diskurs zu fördern bzw. das Konzept des „redlichen Hochschulraums“ dort verankert wird. In diesem Zusammenhang begrüßt die LPKwiss ausdrücklich die Konkretisierung zur Autorenschaft bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen (§ 4 Abs. 4,5 HG).

VIII. Fazit

Die LPKwiss ist dem Landesgesetzgeber dankbar, das Thema „Machtmissbrauch an Hochschulen“ zu einem Kernthema der Hochschulgesetznovelle gemacht zu haben. NRW betritt damit bundesweit Neuland und dies wird auch in anderen Bundesländern registriert.

Umso wichtiger ist, dass die Auswirkungen dieser gesetzlichen Änderungen auch einer Evaluation unterzogen werden, um herauszufinden, ob die Maßnahmen tatsächlich greifen und Machtmissbrauch sanktioniert und im besten Fall verhindert wird und insgesamt mehr Betroffene sich

trauen, das Schweigen zu beenden und Fälle von Machtmissbrauch öffentlich zu machen. Bisher haben von Machtmissbrauch Betroffene häufig den Eindruck, dass sie keine Unterstützung erfahren und eher als „Nestbeschmutzer*innen“ wahrgenommen werden, wenn sie sich gegen Machtmissbrauch zur Wehr setzen. Zu evaluieren ist deshalb auch, ob das Vertrauen in die Wirksamkeit der Instrumentarien gegen Machtmissbrauch anwächst oder weiterhin von Betroffenen davon ausgegangen wird, dass sich nichts ändert. Die LPKwiss empfiehlt deshalb im Gesetz zu verankern, dass drei Jahre nach Inkraftsetzung des Gesetzes ein solches Evaluationsverfahren gestartet wird.

Der Gesetzgeber, aber auch die Hochschulen hätten darüber hinaus aber noch weitere Möglichkeiten, Machtmissbrauch effektiv zu begegnen bzw. zu bekämpfen. Machtmissbrauch kann immer dort entstehen, wo ein erhebliches Machtgefälle herrscht und die Position der Beschäftigten als „prekär“ gekennzeichnet werden kann. Besonders vulnerabel ist die große Gruppe der befristet Beschäftigten. Insgesamt sind deshalb mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Dies ist Aufgabe der einzelnen Hochschulen, aber auch auf landesgesetzlicher Ebene gibt es Möglichkeiten, Verbesserungen herbeizuführen und zwar indem ins Hochschulgesetz explizit Personalkategorien aufgenommen werden, die dauerhafte Perspektive neben der Professur bieten. Der Wissenschaftsrat, aber auch die HRK und die Junge Akademie haben Personalkategorien definiert, die mit dauerhaften Arbeitsverträgen auszustatten sind.[2]

Neben der Definition von Personalkategorien stellt der Wissenschaftsrat in seiner Presseerklärung klar: „Deutschlandweit möglichst einheitliche und international anschlussfähige Personalstrukturen sind essenziell, damit wissenschaftliches Personal künftig flexibler intern und zwischen verschiedenen Einrichtungen, international sowie zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft wechseln kann. Der WR betont, dass für all diese Veränderungen Departmentstrukturen an wissenschaftlichen Einrichtungen hilfreich sind und eingeführt beziehungsweise weiterentwickelt werden sollten.“ Auch solche strukturellen Veränderungen wären im Hinblick auf die Verhinderung von Machtmissbrauch aus Sicht der LPKwiss sehr hilfreich. Als Folge einer solchen Veränderung würde sich ergeben, dass die Fachvorgesetzteneigenschaft im Arbeitsverhältnis nicht mehr gleichzeitig mit der Promotionsbetreuung verbunden wäre. Immer wenn Machtkonzentrationen abgebaut werden, ist damit gleichzeitig verbunden, dass die Möglichkeit, Macht zu missbrauchen, sinkt.

Die LPKwiss ist allerdings davon überzeugt, dass die Einführung von Departmentstrukturen keine Auswirkungen auf die Bedingungen von Promovierenden haben wird, deren Tätigkeit aus Drittmitteln finanziert wird. Zur Entflechtung von Machtstrukturen sind deshalb die Grundmittel zu Lasten der Drittmittelfinanzierung zu erhöhen, um auch in diesen Bereichen strukturelle Veränderungen, die Machtmissbrauch erschweren, herbeizuführen.

[2] https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2025/PM_1225
https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/