



Landtag Nordrhein-Westfalen
Wissenschaftsausschuss
Herrn Vorsitzenden
Dr. Hartmut Beucker, MdL

– per E-Mail an:
anhoerung@landtag.nrw.de –

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3507

A10

Ansprechpartner:

Landesrektor_innenkonferenz
Geschäftsführer
Robert von Olberg
Telefon: 0251 - 83 64019
E-Mail: robert.von-olberg@fh-muenster.de

Kanzlerkonferenz
Referentin
Annika Lappe
Telefon: 0211 - 4351 3431
E-Mail: annika.lappe@hs-duesseldorf.de

Bochum/Düsseldorf/Gelsenkirchen/Münster,
03.03.2026



**Gesetz betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz) /
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/16798,
hier: Anhörung des Wissenschaftsausschusses am 16. März 2026**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Einladung als Sachverständige zur o. g. Anhörung bedanken wir uns im Namen der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sehr herzlich. Wir möchten eingangs betonen, dass das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) Vertreter_innen der Hochschulen bereits sehr frühzeitig am Diskussionsprozess über die geplante Novelle des Hochschulgesetzes beteiligt hat. So waren wir im Rahmen einer Arbeitsgruppe schon zum Zeitpunkt der Aufstellung von Eckpunkten involviert. Dadurch ist es auch möglich gewesen, eigene Anliegen frühzeitig in die Diskussion einzubringen. Die Typenbezeichnung für die HAW, die Tandemprofessur und das Gründungsfreisemester sind Beispiele für Anliegen, die von den HAW in diese Diskussion eingebracht wurden und sich heute im Gesetzentwurf wiederfinden.

Zum nun vorliegenden Gesetzentwurf möchten wir uns in drei Schritten äußern. So legen wir unter I. unseren Gesamteindruck zum Gesetzentwurf dar und stellen grundsätzliche Überlegungen zur zeitgemäßen Novellierung des NRW-Hochschulrechts voran. Unter II. nehmen wir Stellung zum bislang im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion stehenden Teil 10 mit seinen Regelungen zum Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch. Schließlich unterbreiten wir unter III. konkrete Vorschläge zur Änderung bzw. Streichung einzelner Paragraphen, wobei wir uns argumentativ auf das unter I. und II. Ausgeführte stützen.

I. Gesamteindruck und grundsätzliche Überlegungen

Der unserer Auffassung nach bestehende Veränderungsbedarf gegenüber dem nun vorliegenden Gesetzentwurf lässt sich im Wesentlichen unter zwei übergeordneten Kritikpunkten zusammenfassen:

- **Erstens** sehen wir es rechtssystematisch kritisch, wenn das ansonsten zurecht auf ein hohes Maß an **Autonomie der Hochschulen** Wert legende nordrhein-westfälische Hochschulrecht durch nun vorgesehene Änderungen erkennbare Züge einer **zunehmenden Detailregulierung** trägt.
 - Hierunter fallen beispielsweise die Vorschläge, dem Land die Festlegung verbindlicher strategischer Ziele zu ermöglichen (§ 6) und im Hochschulgesetz Qualifikationsanforderungen für die Einrichtung hauptamtlicher CIO und CISO (§ 8b) oder konkrete Vorgaben zur Veröffentlichungspraxis unter Bezugnahme auf das Redlichkeitsgebot (§ 4) zu verankern.
- **Zweitens** nehmen wir wahr, dass kritische Einzelfälle in der Hochschulpraxis, die es in den vergangenen Jahren gegeben hat, ihren Niederschlag in immer neuen gesetzlichen Bestimmungen gefunden haben, wie sie der Gesetzentwurf nun vorsieht. Hierbei fürchten wir insbesondere einen **erheblichen Bürokratiewachstum**.
 - Beispielhaft zu nennen sind in diesem Zusammenhang etwa die vorgesehene Amtszeitbegrenzung für Hochschulratsmitglieder (§ 21), die Festsetzung von Prüfungsterminen (§ 63) und neue Regelungen für Änderungen von Prüfungsordnungen (§ 64) oder die vorgesehenen Regelungen zur Handhabung des Urlaubsanspruchs wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen (§ 44).
 - Ganz grundsätzlich stellt sich die Frage, ob bestehende vertragliche Vereinbarungen mit dem Land zusätzlich gesetzlich nachgezeichnet werden müssen, so wie es bspw. in § 3 Abs. 4 mit Blick auf den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal oder in § 8b bzgl. Regelungen zur IT-Sicherheit vorgesehen ist. Aus unserer Sicht bieten Verträge gerade in sich dynamisch entwickelnden Feldern (z. B. IT-Sicherheit) eine höhere Flexibilität.

Aus diesen grundsätzlichen Positionen heraus ergibt sich für uns als handlungsleitend für die Novellierung des Hochschulrechts in NRW, dass auf Eingriffe in die Hochschulautonomie verzichtet werden sollte und stattdessen **neue Ermöglichungsoptionen für die Gestaltung zukunftsfähiger Hochschulen in Lehre, Forschung und Transfer** eröffnet werden sollten. Der vorliegende Gesetzentwurf lässt aus unserer Sicht diesbzgl. Chancen ungenutzt.

In Zeiten, in denen die Wissenschaftsfreiheit zunehmend in Frage gestellt oder sogar bedroht wird, bedarf es unserer festen Auffassung nach darüber hinaus eines Ausbaus verlässlicher **Schutzregelungen für Hochschulen gegen politisch extreme Eingriffe** anstelle neuer Grade staatlicher und politischer Steuerung.

II. Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch (Teil 10)

Eklatante Fälle von Machtmissbrauch und (wissenschaftlichem) Fehlverhalten an Hochschulen auch in NRW haben beim MKW den Eindruck entstehen lassen, dass das Hochschulgesetz im Umgang mit solchen Fällen einen klareren Rahmen vorgeben und neue Instrumente zur Verfügung stellen muss. Auch als Hochschulen haben wir einen deutlichen und praxistauglichen rechtlichen Handlungsrahmen für notwendig erklärt.

- Mit Blick auf den betreffenden Teil 10 ist es uns wichtig, nochmals zu betonen, dass neue Regelungen so ausgestaltet sein müssen, dass sie sich in der Hochschulpraxis als handhabbar und im Sinne der intendierten Zielsetzung wirkungsvoll erweisen.
- Vor diesem Hintergrund halten wir es auch für sinnvoll, die vorgesehenen rechtlichen Neuregelungen nach einer gewissen Zeit, z. B. zwei Jahren, in Hinblick auf Umsetzbarkeit und Zielerreichung gemeinsam zu evaluieren und ggf. gesetzgeberisch nachzusteuern.

Eindeutigkeit und Widerspruchsfreiheit gesetzlicher Bestimmungen sind für eine wirkungsvolle Anwendung unerlässlich. Wir möchten daher darauf hinweisen, dass aktuell parallel ein Gesetzgebungsverfahren unter Federführung des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) angelaufen ist, das auf Verabschiedung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) zielt. Hierzu haben wir im Rahmen der ministeriellen Verbändeanhörung ebenfalls Stellung nehmen dürfen. Uns treibt die Sorge um, dass die parallele Geltung von §§ 84 ff HG und LADG für Unsicherheit und Unklarheit sorgen kann, da die aktuellen Entwürfe von Hochschulstärkungsgesetz und LADG unterschiedliche Begriffsdefinitionen enthalten und unterschiedliche Maßnahmen und Ansprechstellen vorsehen. Würden beide Gesetze für Hochschulen gelten, wäre unklar, was für welche Fälle anwendbar sein soll, welche Bedeutung etwa ein zu erstellendes Diversitätskonzept oder ein Konzept zum Schutz gewichtiger Persönlichkeitsgüter haben und welche Rolle die Ansprechpersonen zum Schutz der Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und die Ansprechpersonen zum Schutz der sexuellen Integrität haben sollen. Beide Gesetzgebungsverfahren sollten daher dringend aufeinander abgestimmt werden.

- Neben sehr konkreten Formulierungsvorschlägen zum LADG haben wir im Rahmen der Verbändeanhörung des MKJFGFI grundsätzlich angeregt, die Hochschulen auch vor

dem Hintergrund der geplanten Regelungen im neuen Teil 10 HG aus dem Geltungsbereich des geplanten LADG auszunehmen. Zusätzlich scheint uns eine Weiterentwicklung des Landesdisziplinargesetzes dringend geboten.

III. Vorschläge zur Änderung bzw. Streichung einzelner Paragraphen

Im Folgenden führen wir Hinweise auf, die wir im bisherigen Gesetzgebungs- und Diskussionsprozess bereits gegeben haben und für den nun vorliegenden Gesetzentwurf weiterhin Gültigkeit haben:

§ 3 Abs. 4 Satz 3, Bezug zum VgB:

Die Bezugnahme auf den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen (VgB) fassen wir als politisches Signal seiner Bekräftigung auf. Denn als im öffentlich-rechtlichen Vertrag getroffene Vereinbarungen sind sie ohnehin für die Vertragsparteien nach allgemeinen Regeln verbindlich. Die Ausführungen in der Begründung gehen allerdings zu weit, soweit sie einzelne Sachverhalte aufgreifen (z. B. „einheitliche Stellenprofile insbesondere mit Blick auf Eingruppierungsfragen“), die nicht im VgB niedergeschrieben sind oder über die in der Kommission zur Fortentwicklung des Vertrages kein Konsens hergestellt wurde. Zum Vertrag selbst besteht weiter die Bereitschaft der Fortschreibung und Ergänzung, so sich dies aus der Vertragsevaluation als angezeigt herausgestellt hat.

- Aus unserer Sicht kann auf die Bezugnahme an dieser Stelle verzichtet werden.

§ 4 Redlichkeit / Veröffentlichungsvorgaben:

Die hervorgehobene Positionierung der Festlegungen zur wissenschaftlichen Redlichkeit wird grundsätzlich begrüßt und die darin zum Ausdruck kommende Auffassung von ihrer besonderen Bedeutung geteilt. Wie auch an anderen Stellen fürchten wir in der konkreten Ausgestaltung jedoch eine Tendenz zu detaillierter gesetzgeberischer Steuerung, wenn hier nun konkrete Vorgaben zur Veröffentlichungspraxis bei Co-Autorschaft wissenschaftlicher Texte gemacht werden. Hingewiesen sei darauf, dass die Hochschulen bspw. mit dem Forschungscodex der DFG und den Ombudspersonen bereits über bewährte Instrumente verfügen, die hohen Anforderungen an die wissenschaftliche Redlichkeit umzusetzen.

- Insofern sollte unserer Auffassung nach auf die Detailregelung im Gesetz verzichtet werden.

§ 6 Verbindliche strategische Ziele:

In den bisherigen Gesetzestext wird hier der Zusatz „verbindlich“ eingefügt. Wir erkennen darin die Bekräftigung der Absicht einer größeren Detailsteuerung durch das Land, die die Hochschulautonomie einschränken könnte. Gänzlich unklar bleibt, welche konkreten Steuerungsinteressen

mit der Regelung verbunden sind. Wir wünschen uns stattdessen einen stärkeren Bezug zur Autonomie der Hochschulen und eine Bekräftigung des Vertrauens des Landes in die Hochschulen, dass sie ihre Aufgaben in Lehre, Forschung und Transfer - auch flexibel auf Krisen reagierend - erfolgreich erfüllen. Dies halten wir insbesondere auch vor dem Hintergrund einer in den Hochschulen und der Wissenschaftscommunity intensiv geführten Diskussion um Möglichkeiten der Stärkung der Resilienz der Hochschulen gegen wissenschaftsfeindliche Angriffe von außen und zur Stärkung der demokratischen Verfasstheit des Hochschulsystems für dringend geboten.

- Wir plädieren nachdrücklich für die Streichung der geplanten Aufnahme des Wortes „verbindlich“.

§§ 8a und 8b, Digitalisierung und Informationssicherheit:

Festzustellen ist hier die Verwendung dreier unterschiedlicher und nicht synonyme Begriffe: IT-Sicherheit, Informationssicherheit und Cybersicherheit. Dies kann unserer Auffassung nach zu Unschärfen führen.

- Wir regen daher an, durchgängig von IT-Sicherheit im Hinblick auf die IT-Infrastrukturen zu sprechen und von Informationssicherheit im Hinblick auf die zu schützenden Informationswerte.

§ 8b, Verpflichtung hauptamtlicher CIO und CISO:

IT-Sicherheit ist in den Hochschulen ein wichtiges Thema und wird von diesen sehr ernst genommen. Insoweit haben die Landesregierung und die HAW die gleichen Ziele. Die Umsetzung über § 8b Abs. 2 mit der Einführung eines CIO im Hochschulgesetz und dessen konkreter Ausgestaltung wird von den HAW jedoch nicht als zielführend angesehen. Zum einen ist die Zuordnung eines CIO zu dem Thema Informations- und Cybersicherheit nicht sachgerecht, da diese Stelle regelmäßig andere Aufgaben hat – so auch im Gesetzentwurf beschrieben. Zum anderen fügt sich die vorgesehene Struktur nicht in die Governance-Struktur der Hochschulen ein und wirkt dadurch systemfremd. Über den Einsatz von hochschulbezogener IT als CIO verbindlich zu entscheiden, ist ein erheblicher Einschnitt in die Organisationshoheit der Hochschulen. Eine Personalführung über ein Kollegialorgan ist dabei ohnehin nicht funktional. Zudem fürchten wir mögliche Kompetenzkonflikte zwischen den Positionen CIO und CISO, wie sie bereits der Begründungstext im Gesetzentwurf aufführt. Die Organisation der strategischen Planung der Hochschul-IT hängt stark von der Größe der Hochschule ab und kann nicht durch ein pauschales Modell für alle abgebildet werden. Darüber hinaus ist es befremdlich, dass innerhalb des Hochschulgesetzes für administrative Stellen konkrete Ausbildungs- und Erfahrungserfordernisse formuliert werden.

- Die vorgesehene gesetzliche Regelung zum CIO wird daher abgelehnt.

Als Hochschulen bekennen wir uns zur verbindlichen Standardabsicherung nach IT-Grundschutz-Methodik des BSI und einem CISO als einheitlichem Ansprechpartner für IT-Sicherheitsfragen je Hochschule. Dies kann aus unserer Sicht auch im Gesetz abgebildet werden. Gesetzliche Detailregelungen zur Qualifizierung und organisatorischen Anbindung sind aber unserer Auffassung nach auch hier nicht sachgerecht. In den letzten Jahren wurden aufgrund der Dynamik im Bereich der IT-Sicherheit drei Vereinbarungen mit den Hochschulen geschlossen (VzD, VzI, VzC). Es ist davon auszugehen, dass diese Dynamik anhält und dass eine Regelung über das Hochschulgesetz nicht im selben und notwendigen Maße flexibel ist. Im Übrigen sind die Inhalte von § 8b Abs. 3 (CISO) bereits in den oben genannten Vereinbarungen geregelt.

- Aus Sicht der HAW sollten im § 8b die Absätze 2 und 3 daher gestrichen werden.

§ 11 b Abs. 5, Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien, angemessene Entlastung bei übermäßiger Belastung:

Gemäß der vorgesehenen Bestimmung soll eine übermäßige Belastung dann vorliegen, wenn eine Person im Vergleich zum durchschnittlichen Gremienmitglied der Hochschule mehr als das Eineinhalbfache an Gremienmitgliedschaften innehat. Unklar ist, ob der Vergleich hochschulweit oder innerhalb eines Fachbereichs bzw. einer Fakultät erfolgen soll bzw. kann. Letzteres erscheint sinnvoller. Auch die Berechnungsmethode erscheint aus Hochschulsicht fraglich.

- Eine Klarstellung im Gesetz oder der Begründung wäre hilfreich.
- Begrüßenswert wäre im Übrigen, wenn für Lehrende in der Lehrverpflichtungsverordnung ein entsprechender Ermäßigungstatbestand vorgesehen würde, da ansonsten eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung aufgrund von Gremienmitgliedschaften innerhalb der Allgemeinklausel des § 5 Abs. 2 LVV als unzulässig angesehen würde.

§ 21, Amtszeitbegrenzung Hochschulratsmitglieder:

Eine pauschale Begrenzung der Amtszeit von Hochschulratsmitgliedern sehen wir überwiegend kritisch und halten sie für nicht sachgerecht. Wir fürchten insbesondere, in vergleichsweise jüngem Lebensalter in einen Hochschulrat berufene Personen, die über die Jahre einen erheblichen Kompetenz- und Erfahrungsaufbau betreiben konnten, als kompetente Gremienmitglieder zu verlieren. Alternativ könnten wir uns die Eröffnung einer diesbzgl. Regelungsmöglichkeit in der Grundordnung vorstellen. Wir möchten darauf hinweisen, dass auch das MKW über seine Rolle in der Findungskommission weitreichende Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Besetzung des Hochschulrates hat und erfahrungsgemäß auch nutzt. Zudem handelt es sich um ein Wahlamt. Insofern sind Interventionsmöglichkeiten bereits hinreichend geregelt.

- Vor diesem Hintergrund erscheint uns ein Verzicht auf die vorgesehene Regelung geboten.

- Werden die bestehenden Möglichkeiten nicht als ausreichend aufgefasst, so ist es für uns lediglich vorstellbar, gesetzlich vorzusehen, dass ein Drittel des Gremiums nicht länger als zehn Jahre im Amt sein darf.

Die vorgesehene Regelung in Abs. 4, wonach Vorschläge für die Wahl von Hochschulratsmitgliedern aus der Mitte der Hochschule einzuholen sind, wird die Arbeit des Auswahlgremiums wesentlich erweitern.

- Die Regelung sollte nicht als zwingend, sondern als Möglichkeit, Vorschläge aus der Mitte der Hochschule abzufragen, ausgestaltet werden.

§ 37, Tandemprofessur:

Ein grundsätzliches Hausberufungsverbot für Tandemprofessor_innen ist für die Etablierung des Modells hinderlich. Es legt den Hochschulen Beschränkungen insbesondere mit Blick auf die Ermöglichung von Rahmenbedingungen für eine günstige Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten auf, kann hinderlich hinsichtlich der Frauenförderung wirken und die Aufrechterhaltung eingegangener regionaler Kooperationen erschweren. Zudem sei darauf hingewiesen, dass die Hochschulen mit dem Instrument gerade in die Qualifikation von Personal der eigenen Hochschule investieren. Eine nur auf drei Jahre festgelegte Beschäftigungsdauer birgt darüber hinaus das Risiko fehlender Attraktivität für außerhochschulische Partner, kann hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf problematisch sein und schafft zudem in Relation zur Juniorprofessur an Universitäten ein Bild von W1-Professuren unterschiedlichen Ranges.

- Wir sprechen uns daher für die Streichung des vorgesehenen Hausberufungsverbots aus.
- Damit sich das neue Instrument der Tandemprofessur erfolgreich und zielgerecht umsetzen lässt, plädieren wir ferner für eine Ausweitung der möglichen Beschäftigungsdauer.
- Redaktioneller Hinweis in diesem Zusammenhang: „Nachwuchsprofessorinnen und Nachwuchsprofessoren“ in § 11 Abs. 1 Nr. 1 (Zusammensetzung der Gremien) muss durch „Tandemprofessorinnen und Tandemprofessoren“ ersetzt werden.

§ 39 Abs. 3, Dienstrechtliche Stellung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Vergütung von Lehre in der Weiterbildung:

Die Hochschulen sollen sich zu Orten lebenslangen Lernens weiterentwickeln und ihre wissenschaftliche Weiterbildung forcieren. Zwar regelt § 39 Abs. 3 HG die Übernahme von Lehre in der Weiterbildung im Nebenamt.

- Eine Erweiterung der Lehrzulage gem. § 62 LBesG auf Einnahmen aus der Weiterbildung wäre systemgerecht und geeignet, einen Anreiz zur Übernahme von Lehre in der Weiterbildung darzustellen.

§ 40a, Einführung eines Gründungsfreisemesters:

Die Neuaufnahme des § 40a zur Freistellung von Professor_innen wegen Unternehmensgründung wird begrüßt, jedoch erscheinen die Begrenzungen der Abs. 2 (Deckelung des Umfangs der Freistellung im Semester wegen Gründung) und 3 (sechs Semester Pause zwischen zwei Freistellungen wg. Unternehmensgründung) nicht geboten. Sie greifen in die Autonomie der Hochschulen ein und veranlassen zur Sorge, dass solche Begrenzungen in der Zukunft auch für Freistellungen nach § 40 eingeführt werden könnten. Die Hochschulen zeigen durch ständige Praxis, dass sie mit Freistellungen verantwortungsvoll umgehen, und werden dies in Zukunft auch im Fall des neuen Freistellungstatbestands Unternehmensgründung tun. Zur erfolgreichen Anwendung des neuen rechtlichen Instruments in der Praxis erscheint uns ein Verzicht auf die genannten Detailregelungen geboten.

- Konkret bedeutet dies einen Verzicht auf Deckelung des Umfangs der Freistellung und der vorgesehenen sechssemestrigen Pause zwischen zwei Freistellungen.
- Darüber hinaus lässt sich unserer Auffassung nach der Nutzen der Neuregelung sinnvoll ausweiten, wenn auch wissenschaftliche Mitarbeiter_innen unter von den Hochschulen zu definierenden Rahmenbedingungen über dieses Instrument bei Gründungen unterstützt werden können.

§ 44, Urlaubsregelungen:

Während wir die Regelung, wonach der Erholungsurlaub von Professor_innen mit der vorlesungsfreien Zeit als abgegolten gelten soll, als pragmatisch und sachgerecht begrüßen, sehen wir die Regelung, wonach wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auch während der Vorlesungszeit Urlaub beantragen können (siehe § 20 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW), kritisch und fürchten erhebliche Umsetzungsschwierigkeiten in den Hochschulen, insbesondere dann, wenn Mitarbeitende Aufgaben in der Lehre übernommen haben.

- Aus Hochschulsicht ist eine derartige hochschulgesetzliche Regelung nicht erforderlich. Es sollte stattdessen wie bisher in der Freiheit der Hochschulen liegen, für diese Personengruppe auf die jeweilige Situation passende Regelungen z. B. im Rahmen von Dienstvereinbarungen zu finden.

§ 58 Abs 4., Festlegung eines zeitlichen Rahmens für Beginn und Ende der Vorlesungszeit durch das MKW:

Die Festlegung durch das MKW könnte etwa mit Blick auf Vorbereitungskurse oder Erfordernisse des Arbeitgebers in berufsbegleitenden Studiengängen zu Problemen mit sehr früh oder sehr spät startenden Vorlesungen führen. Mindestens muss eine Rückkoppelung des MKW mit den Hochschulen sichergestellt werden.

- Ein Verzicht auf die vorgesehene Änderung erscheint daher geboten.

§ 58b, Reformmodelle des Studiums:

Wir begrüßen die neuen Optionen, die der Gesetzentwurf an dieser Stelle vorsieht, halten es darüber hinaus jedoch für notwendig, bei curricular wirksamen Studiengangsmodellen auch ohne Akkreditierung Reformmodelle beginnen und mindestens für einen begrenzten Zeitraum auf dem Wege einer Ausnahmegenehmigung durchführen zu können. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und den sich auch mit generativer KI so schnell wandelnden Kompetenzanforderungen an die Absolvent_innen müssen wir als Hochschulen noch besser in die Lage versetzt werden, auch im Rahmen des Studiums schnell und auch experimentell zu agieren.

- Wir regen daher Modifikationen im Sinne von Experimentierräumen für die Entwicklung neuer Curricula und Formate der Lehre an und verweisen hierbei u. a. auf derartige Regelungen des bayrischen Hochschulgesetzes.

§ 62, Wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung, Weiterbildender Master ohne Bachelor:

In einigen Bundesländern (z. B. Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen, Berlin) besteht bereits die Möglichkeit, einen weiterbildenden Masterstudiengang ohne vorhergehenden ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss aufzunehmen, sofern besondere Kriterien wie das Vorliegen einer Hochschulzugangsberechtigung plus einer einschlägigen mehrjährigen Berufserfahrung und das Bestehen einer Eignungsprüfung nachgewiesen werden können. Eine solche Öffnungsklausel im HG NRW wäre ein Beitrag dazu, in bestimmten Bereichen Fachkräftemangel effektiver entgegenzutreten zu können, z. B. für den Beruf des Kardiotechnikers, für den es auf europäischer Ebene Bestrebungen gibt, zukünftig einen Masterabschluss vorauszusetzen. Da viele der deutschen Kardiotechniker_innen über kein grundständiges Studium verfügen, würden hier ein ernsthafter Fachkräftemangel und eine gravierende Versorgungslücke drohen, wenn Kardiotechniker_innen zunächst berufsbegleitend einen Bachelorabschluss und anschließend berufsbegleitend noch einen Masterabschluss erwerben müssten.

- Sinnvoll wären für Bedarfe – wie den hier sich abzeichnenden Bedarf – Öffnungsklauseln für bestimmte Bereiche wie z. B. in § 35 Abs. 2 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz.

Die Ergänzung im neuen Abs. 2, wonach die Hochschule die Qualität des weiterbildenden Studiums im Rahmen eines hochschulinternen Qualitätsmanagements sichert und Näheres durch Ordnung geregelt wird, erscheint als weitere Detailregelung verzichtbar, da eine hochschulische Qualitätssicherung selbstverständlich ohnehin sichergestellt ist.

§ 63 Abs. 3, Prüfungstermine:

Die Prüfungsplanung stellt sich für die Fachbereiche wegen knapper zeitlicher, personeller und mitunter auch räumlicher und technischer Ressourcen bereits als herausfordernde Aufgabe dar.

Dieser wäre ein zusätzliches Verfahren vorzuschalten, um in Erfahrung zu bringen, welche Studierenden sich unter Berufung auf ihre Religionsfreiheit wegen eines religiösen Verbots wann gehindert sehen, an Prüfungen teilzunehmen. Die Religionszugehörigkeit wird von den Hochschulen bislang nicht erfasst. Die gewonnenen Erkenntnisse wären dann bei der Prüfungsplanung zu berücksichtigen, was organisatorisch vielfach nur unter größten Anstrengungen möglich sein wird; dies gilt auch, wenn es nur um einzelne Prüfungstermine für Betroffene geht. Neben einem erheblichen Mehraufwand in Planung und Umsetzung wird es ferner zu Bewertungs- und Abgrenzungsproblemen kommen, denen Fachbereiche im Regelverfahren fachlich kaum werden nachgehen können: Handelt es sich um eine durch Art. 4 GG geschützte Religionsausübung, besteht innerhalb der angezeigten Religion das angeführte Verbot, wie verhält es sich mit religiösen Geboten u. v. a.

- Ein Verzicht auf die vorgesehene Regelung wäre in unseren Augen aus den genannten Gründen zu befürworten.

§ 64, Prüfungsordnungen:

Es ist zu begrüßen, dass in § 22 Abs. 1 S 1 Nr. 3 HG nunmehr ausdrücklich klargestellt wird, dass der Senat auch Rahmenprüfungsordnungen erlassen kann. Dies schafft Rechtssicherheit. Darüber hinaus ist jedoch vorgesehen, dass Rahmenprüfungsordnungen auf Vorschlag der Mehrheit der Studierenden im Senat, des AStA oder eines neuen Gremiums vom Senat erlassen werden. Im Gesetzentwurf ist nun vorgesehen, dass die Auswahl durch die Grundordnung erfolgen kann. Da ein Vorschlag der Studierenden oder des AStA praxisfern ist (z. B. bei der Einführung der Studierendenakte) bliebe den betroffenen Hochschulen nur die Option, ein neues Gremium zu schaffen. Es ist anzunehmen, dass durch Abs. 1a verhindert werden soll, dass Regelungen zu besonders einschneidenden Aspekten – wie Anwesenheitspflichten – nicht in einer Rahmenprüfungsordnung ohne besondere Beteiligung der Studierenden erlassen werden sollen. Damit keine neue Bürokratie beim Erlass von Rahmenprüfungsordnungen geschaffen wird, besonders sensible Regelungen jedoch nicht in einer Rahmenprüfungsordnung ohne zusätzliche Beteiligung der Studierenden erlassen werden,

- wird in Abs. 1 a HG folgender Satz S. 2 vorgeschlagen: *„Die Grundordnung kann auch vorsehen, dass Rahmenprüfungsordnungen nach Überprüfung durch das Rektorat vom Senat ohne einen Vorschlag gem. Abs. 1a Nr. 1 bis 3 vom Senat erlassen werden; in diesem Fall darf die Rahmenprüfungsordnung keine Regelungen zur verpflichtenden Teilnahme von Studierenden an Lehrveranstaltungen gem. § 64 Abs. 1 enthalten.“*

Eine Beteiligung der Studierendenschaft ist im Senat und in der Grundordnungskommission für alle anderen Fälle ausreichend.

Darüber hinaus sollte dem Rechnung getragen werden, was seitens des MKW in einer Besprechung mit Hochschulvertreter_innen im Juni 2025 vertreten worden ist. Demnach solle sich

nichts daran ändern, dass Hochschulen wie gehabt die konkrete Prüfungsform für ein Modul auch weiterhin in der Modulbeschreibung regeln können. Es sei ausreichend, nur die grundsätzlichen Formen von Prüfungen in der Prüfungsordnung zu regeln und nicht auch die Frage, welches Modul konkret mit welcher Prüfungsform geprüft wird, solange für die Studierenden Transparenz und Verlässlichkeit herrschen.

§ 84, Sicherer und redlicher Hochschulraum:

In § 84 Abs. 1 Nr. 2 bleibt unklar, auf welche Ordnungen Bezug genommen wird, da es in einem Schreiben des MKW an die Hochschulen vom 10.04.25 heißt, dass keine Notwendigkeit bestehe, Verhaltensregelungen als eigene Ordnungen zu erlassen.

- Hier ist mindestens eine Klarstellung erforderlich.

§ 85, Sicherheit in der Hochschule; Ansprechpersonen:

Die Kompetenzen der Anlaufstellen und Ansprechpersonen, die Sicherheitsverstöße aufnehmen und unabhängig prüfen sollen, sind nicht näher definiert und von bestehenden Beratungsangeboten abgegrenzt (§ 85 Abs. 2). So sieht § 85 Abs. 3 S. 5 etwa eine Unterstützung der beschwerdeführenden Person vor, worin wir eine unzulässige Vermischung von Beratung und Entscheidung erkennen. Hochschulen verfügen zudem weder über hinreichende Rechte noch Qualifikationen der Prozessführung, Beweiserhebung, Schuldfeststellung und Urteilsfindung. Daraus kann resultieren, dass Sachverhalte nicht hinreichend aufgeklärt werden können, mögliches Fehlverhalten nicht sanktioniert oder aber unzutreffende Beschuldigungen nicht ausgeräumt werden können. Aus Verfahrenssicht überkomplexe Bestimmungen sind zudem anfällig für Verfahrensfehler und materielle Fehlentscheidungen, insbesondere in der Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

- Diese Aspekte sollten in einer Überarbeitung des vorgesehenen Paragraphen angemessenen Berücksichtigung finden.

§ 92, Hinweisgeberschutz:

Wir stellen insgesamt eine mangelnde Berücksichtigung der Perspektive von Beschuldigten, gerade bei Bagatellevorwürfen oder instrumentalisierenden Vorwürfen, fest. Die Möglichkeit des Denunziantentums muss bei aller berechtigten Stärkung der Betroffenenperspektive und Bedeutung des Opferschutzes dennoch mindestens mitgedacht werden. An verschiedenen Stellen fehlt die Perspektive der beschuldigten Person. Im Referentenentwurf enthielt § 92 in diesem Sinne noch einen Abs. 2, der lautete: *„Ist das Sicherungs- oder das Redlichkeitsverfahren durch eine vorsätzlich oder fahrlässig unwahr erstattete Mitteilung von Tatsachen veranlasst worden, die den Verdacht eines Sicherheits- oder eines Redlichkeitsverstoßes begründen, soll wegen dieses Sicherheitsverstoßes auf der Grundlage eines Sicherungsverfahrens eine Sicherungs-*

maßnahme verhängt werden; § 51a bleibt unberührt. Besteht Vorsatz, werden zudem die Kosten des Verfahrens und die der beschuldigten Person erwachsenen notwendigen Auslagen der mitteilenden Person, nachdem sie angehört worden ist, auferlegt. Für die Auferlegungsverfügung, die der beschuldigten Person ebenfalls zugestellt wird, gilt § 91 Absatz 2 Satz 4 entsprechend.“

- Wir würden es begrüßen, wenn eine vergleichbare Regelung Eingang in das Gesetz fände.

§ 94, Verhältnis zum Disziplinarrecht:

In einem Schreiben des MKW vom 10.04.25 heißt es, dass das neue Integritätsrecht keinerlei neue Pflichten schafft und dass eine Klarstellung erfolgen soll, wonach ein Sicherheitsverstoß stets einen Verstoß gegen dienstrechtliche Pflichten darstellt, aus dem sich die Anwendung des Disziplinarrechts ergibt.

- Hier ist mindestens klarzustellen, ob das neue Integritätsrecht insofern als eine Art Wahlmöglichkeit alternativ zum Disziplinarrecht zu verstehen ist bzw. woraus sich bei ohnehin zu erfolgender disziplinarrechtlicher Betrachtung die Notwendigkeit umfangreicher neuer gesetzlicher Bestimmungen im Rahmen eines Integritätsrechts ergibt.

§ 99, Hochschulische Gefahrenabwehr:

Der hier verortete Regelungsinhalt wird als problematisch bewertet. Die Regelung mag aus Perspektive des Gefahrenabwehrrechts konsequent sein. Für die Hochschulen bleibt aber festzuhalten, dass diese keine Ordnungsbehörden oder die Polizei sind, denen die Gefahrenabwehr bislang vorbehalten ist. Der gefahrenabwehrrechtlichen Rechtsgrundlage im Hochschulalltag gegenüber Studierenden in rechtmäßiger Weise gerecht zu werden, zumal die präventive Maßnahmenenergreifung regelmäßig binnen kürzester Zeit erfolgen müsste, stellt eine Herausforderung dar, der Hochschulgremien und insbesondere Fachbereichsleitungen fachlich kaum werden entsprechen können.

- Insofern ist aus unserer Sicht mindestens eine Anpassung des vorgesehenen Paragraphen erforderlich, die den hier ausgeführten Sachverhalten Rechnung trägt.

Hinweis zum LPVG Personalräte, hochschulübergreifende Zusammenarbeit:

Das Hochschulstärkungsgesetz setzt an mehreren Stellen auf hochschulübergreifende Zusammenarbeit und formuliert ein „Gebot zur Zusammenarbeit“ z. B. in § 8 a Abs. 4 HG zur Errichtung hochschulübergreifender IT-Dienste. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass bereits die Errichtung einer solchen Einheit gem. § 73 Nr. 3 LPVG der Mitwirkung der Personalräte unterliegen kann. Die Erfordernisse eines effizienten Betriebs einer solchen Einheit sind im LPVG nach derzeitigem Stand unzureichend abgedeckt. Jede Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von IT-Verfahren bedarf nach wie vor der Zustimmung eines

jeden örtlichen Personalrats (§ 72 Abs. 3 Nr. 1 und 2 LPVG). Die digitale Transformation bedeutet sowohl für Personalräte als auch für die Dienststellen eine mitbestimmungsrechtliche Herausforderung, die in der Fülle der notwendigen Verfahren nicht zu bewältigen ist. Eine Zusammenarbeit ist dann hilfreich, wenn die einzuleitenden Mitbestimmungsverfahren nicht dupliziert werden. Dem gilt es in entsprechenden hochschulgesetzlichen Bestimmungen gerecht zu werden.

Gerne erläutern wir die hier vorgebrachten Punkte in der Anhörung am 16.03.2026 auf Nachfrage näher und stehen auch darüber hinaus für weitere Gespräche zum Hochschulstärkungsgesetz jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bernd Kriegesmann', with a long horizontal stroke extending to the right.

Prof. Dr. Bernd Kriegesmann
LRK-Vorsitzender

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hinsenkamp', with a stylized, cursive script.

Markus Hinsenkamp
Kanzlersprecher