

# Stellungnahme zum aktuellen Entwurf des Vierten Hochschulreformgesetzes (Drucksache 19/1083 vom 02.05.2017)

---

Zum bremischen Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007, das zuletzt durch Gesetz vom 24. März 2016 geändert worden ist, liegt ein neuer Gesetzesentwurf vor. Die Änderungen betreffen in erster Linie die personalrechtlichen Strukturen an den Hochschulen, die – laut Mitteilung des Senats vom 02. Mai 2017 – im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit und die international üblichen Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht mehr zeitgemäß sind. Die Arbeiterkammer wurde eingeladen, im Rahmen der öffentlichen Anhörung am 07. Juni 2017, ihre Stellungnahme zum Gesetzesentwurf vorzutragen und vorab eine schriftliche Stellungnahme einzureichen.

Um den berechtigten Interessen des Hochschulpersonals an guten Beschäftigungsbedingungen Rechnung zu tragen und den Erfolg und die Qualität des Hochschulstandortes Bremen zu sichern, wird eine aufgabengerechte Personalausstattung und eine Personalstruktur benötigt, die planbare und transparente Karrierewege ermöglicht. Dies wird auch durch den am 15. November 2016 unterzeichneten Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ unterstrichen. Die Anpassung des Gesetzes trägt diesen Zielen Rechnung und ist deshalb grundsätzlich zu begrüßen. Die Arbeiterkammer sieht jedoch in einigen Punkten des Gesetzesentwurfes noch Nachbesserungsbedarf:

## 1. Ausreichend Arbeitszeitanteil für Qualifikationen (§ 23)

In §23 (4) des derzeit gültigen Bremischen Hochschulgesetzes wird den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit dem Ziel einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung befristet eingestellt werden, für die eigene wissenschaftliche Qualifikation *„bis zu einem Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt“*. Diese Formulierung findet sich auch im aktuellen Gesetzesentwurf – §23 (1) – wieder. Die Arbeiterkammer sieht hier einen klaren Widerspruch zum Rahmenkodex, der für Qualifikationen (Abschnitt 2.2 und 3.2) *„mindestens ein Drittel“* der Arbeitszeit festschreibt. Um den Vereinbarungen im Rahmenkodex und der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Verhandlungspartner gerecht zu werden, sollte an dieser Stelle dringend eine Anpassung des BremHG erfolgen.

### 2. Einstellungsvoraussetzungen für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 23a)

Im vorliegenden Gesetzesentwurf ist als Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung, die unbefristet beschäftigt werden sollen, eine Promotion vorgesehen. Gleichzeitig können jedoch befristet Beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung die gleichen Aufgaben auch ohne Promotion wahrnehmen. Diese Unterscheidung ist nicht nachvollziehbar, da für die Erfüllung der Aufgaben von wissenschaftlichen Dienstleistungen faktisch keine Promotion notwendig ist. Die Einstellungsvoraussetzungen sollten sich jedoch grundsätzlich inhaltlich an den jeweiligen Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle orientieren. Die Arbeitnehmerkammer empfiehlt deshalb dringend, den entsprechenden letzten Halbsatz in § 23a (2) zu streichen: *„(…), bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis eine Promotion.“*

### 3. Zugehörigkeit der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ (§ 24 alt/ § 26 neu)

Im vorliegenden Gesetzesentwurf erhalten die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (bisher § 24) eine sachlich falsche Zuordnung: Sie werden als neuer § 26 in „Abschnitt 3 – Nebenberuflich tätiges Personal und studentische Hilfskräfte – Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, studentische Hilfskräfte“ einsortiert. Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind jedoch, ebenso wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lektorinnen und Lektoren, hauptamtlich in den Hochschulen tätig. Ihre Zuordnung muss folglich in „Abschnitt 2 – Personal des akademischen Mittelbaus“ erfolgen, zum Beispiel als neuer § 24 a.

### 4. Gute Beschäftigungsbedingungen als Aufgabe der Hochschulen (§ 4)

Die Arbeitnehmerkammer begrüßt ausdrücklich, dass die berechtigten Interessen des Personals an guten Beschäftigungsbedingungen in den „§ 4 Aufgabe der Hochschulen“ aufgenommen wurden.

Die Platzierung dieser Formulierung kann aus Sicht der Arbeitnehmerkammer jedoch optimiert werden. Die Formulierung *„Sie tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung“* sollte nicht, wie im Gesetzesentwurf vorgeschlagen, ans Ende des Absatzes 11, sondern ans Ende des Absatzes 1 eingefügt werden. Absatz 11 konzentriert sich inhaltlich auf die Benachteiligung durch Behinderung und die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Inhaltlich passender wäre jedoch eine Zuordnung zu Absatz 1, da dieser alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrifft.

### 5. Verankerung des Rahmenkodex im BremHG

Der 2016 unterzeichnete Rahmenkodex hat – als Selbstverpflichtung für gute Beschäftigungsbedingungen an den Bremer Hochschulen – einen hohen Wert für alle Verhandlungspartner. Die Arbeitnehmerkammer erachtet es deshalb als zentral, diese Wertschätzung auch gesetz-

lich abzubilden und innerhalb des Hochschulgesetzes auf den Rahmenkodex zu verweisen, wie es auch im Hochschulgesetz NRW (§34 a) erfolgt ist.

Nach dem Vorbild der Formulierung im Hochschulgesetz von NRW kann ein entsprechender Verweis zum Beispiel im „Teil III: Personal, § 14“ eingefügt werden: *„Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz vereinbart gemeinsam mit den Hochschulen und Interessenvertretungen der Beschäftigten einen Rahmenkodex, welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung trägt. Der Rahmenkodex wird regelmäßig von einer durch die Senatorin einberufenen Arbeitsgruppe evaluiert und weiterentwickelt.“*

### 6. Nachhaltige Perspektiven für drittmittelfinanzierte Beschäftigte ermöglichen

Die bei weitem größte Beschäftigtengruppe im wissenschaftlichen Bereich ist befristet über Drittmittel beschäftigt, aber auch im Bereich der Technik und Verwaltung sind viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Drittmittel befristet beschäftigt. Sogar in Bereichen, die regelmäßig neue Drittmittel einwerben, hangeln sich die Beschäftigten teilweise schon mehr als zwanzig Jahre von Vertrag zu Vertrag. Es ist deshalb unerlässlich, auch für Beschäftigte im Drittmittelbereich nachhaltige Konzepte zu entwickeln und hierfür die gesetzlichen Grundlagen zu schaffen. Um die Möglichkeit für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Drittmittelbereich gesetzlich nicht per se auszuschließen, sollte §75 (3) ergänzt werden: *„Aus Mitteln Dritter bezahlte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Forschungsvorhaben, die nach § 74 Abs. 2 in der Hochschule durchgeführt werden, sollen als an der Hochschule tätige Bedienstete des Landes befristet für den Zeitraum der Mittelbewilligung oder unbefristet eingestellt werden“ (...).*

### 7. Dauerstellen für Daueraufgaben und Berichtspflicht der Hochschulen

Für nachhaltige Beschäftigungsperspektiven sind unbefristete Stellen unerlässlich. Wo Daueraufgaben erledigt werden, müssen Dauerstellen zur Verfügung gestellt werden, um die Qualität in Lehre und Forschung sowie Verwaltung und Technik nachhaltig zu sichern. Im Rahmenkodex wurde die Grundlage für dieses Verständnis ebenfalls bereits gelegt. Die Hochschulen sind aufgefordert, in Personalplanungskonzepten zu definieren, welche Aufgaben als Daueraufgaben gelten (S. 1 Rahmenkodex). Auch gesetzlich sollte die Verpflichtung verankert werden, systematisch alle aus Landesmitteln finanzierten befristeten Stellen und alle Lehraufträge hinsichtlich der Frage zu überprüfen, ob auf diesen Positionen Daueraufgaben erledigt werden, die auch Dauerstellen erfordern.

Da unterschiedliche Beschäftigtengruppen betroffen sind, wäre es aus Sicht der Arbeitnehmerkammer notwendig, die folgenden Paragraphen um zwei Punkte zu ergänzen: § 23 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, § 26a Lehrbeauftragte sowie § 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung. Zum einen sollten die entsprechenden Paragraphen um eine regelmäßige Berichtspflicht der Hochschulen ergänzt werden. Zum anderen sollte das Prinzip Dauerstellen für Daueraufgaben aufgenommen werden. Das Hamburger Hochschulgesetz kann dabei als Vorbild dienen: *„Soweit überwiegend*

## Stellungnahme

zum aktuellen Entwurf des  
Vierten Hochschulreformgesetzes  
(Drucksache 19/1083 vom 02.05.2017)

*Daueraufgaben in Forschung oder Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten“ (§ 28, Abs. 3).*

**Mai 2017**

**Jessica Heibült**

Referentin für Bildungs- und Hochschulpolitik  
[j.heibuelte@arbeitnehmerkammer.de](mailto:j.heibuelte@arbeitnehmerkammer.de)