

## **E n t w u r f**

### **Stellungnahme**

**des Deutschen Hochschulverbandes  
- Landesverband Bremen - (DHV)**

**zum Entwurf des Vierten Hochschulreformgesetzes  
der Freien Hansestadt Bremen**

**Stand: März 2017**

---

#### **Zu den einzelnen Regelungen:**

##### **A) Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes**

##### **I. Zu § 18 Entwurf: Ausschreibung von und Berufung auf Professuren und Juniorprofessuren**

Positiv zu bewerten sind die Regelungen nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 und 3, wonach Juniorprofessoren bei entsprechend herausragender Qualifikation und Leistung als auch Juniorprofessoren, die ein entsprechendes Einstellungsangebot eines anderen Dienstherrn (Ruf) erhalten haben, auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ohne vorherige Ausschreibung der Stelle berufen werden können.

Wettbewerblich richtig ist auch die Einführung einer Regelung nach § 18 Abs. 2 Nr. 5, wonach einem W 2-Professor bei einem W 3-Angebot eines anderen Dienstherrn ein Verbleiben in Bremen auf einer W 3-Professur ermöglicht werden kann.

Zielführend ist die Regelung des § 18 Abs. 2 Nr. 6, in der nun konkreter geregelt wird, wie eine Berufung auf eine Professur im Rahmen einer „gemeinsamen Berufung“ von Hochschulen und Forschungseinrichtungen realisiert werden soll.

Innovativ und universitätenwürdig ist die Regelung des § 18 Abs. 2 Nr. 7, wonach eine Professur auch ohne Ausschreibung besetzt werden kann, wenn sie durch ein überregionales Förderprogramm finanziert wird und ein entsprechendes Bewerbungs- und Begutachtungsverfahren stattgefunden hat.

Kritisch ist demgegenüber die Regelung des § 18 Abs. 6 zu bewerten, die eine angemessene Beteiligung der betroffenen Fachbereiche und Organisationseinheiten und eine Beteiligung von Frauen bei der Stimmabgabe in der Regel zu mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder vorsieht. Das wird in allen Fachbereichen und Organisationseinheiten nicht zu gewährleisten sein. Vor diesem Hintergrund sollten die Worte „zu mindestens“ gestrichen werden.

Im Weiteren sollte die geplante Regelung des § 18 Abs. 10 ersatzlos gestrichen werden. Wenn erstberufene Professorinnen oder Professoren grundsätzlich zunächst in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt werden würden, stellte dies einen großen Wettbewerbsnachteil für den Wissenschaftsstandort Bremen dar. Die meisten anderen Bundesländer sehen derartige Erstbefristungsregelungen nicht vor.

Die Berufungs- und Bleibeverhandlungen sollten ausschließlich von der Hochschule geführt werden und nur in Ausnahmefällen unter Beteiligung der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz. Dies würde zu weniger Abstimmungsbedarf in der Verhandlungsführung und zur Stärkung der Autonomie der Hochschulen führen.

## **II. Zu § 18 a Entwurf: Verfahren bei verbindlicher Zusage (tenure track) zur Übertragung einer unbefristeten Professur**

Zu begrüßen ist gemäß des neu einzuführenden § 18 a Abs. 1, dass schon bei Ausschreibung und Einstellung auf eine Juniorprofessur die Zusage eines tenure tracks erteilt werden kann und auch die Stellenausschreibung in diesem Fall nicht unter einem Stellenvorbehalt steht. Weiterhin ist die Regelung des § 18 a Abs. 2 positiv, nach der der tenure track auch für Juniorprofessuren realisiert werden kann, die bereits an der Universität Bremen beschäftigt sind.

**III. Zu § 23 Entwurf: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der weiteren Qualifizierung**

Außerordentlich zu loben ist der Gesetzgeber dafür, dass er nun zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern zur weiteren Qualifizierung (für eine Professur) (§ 23 Entwurf) und wissenschaftlichen Mitarbeitern in der Dienstleistung (§ 23 a Entwurf) differenzieren will. Dies entspricht exakt dem vom DHV entwickelten Y-Modell (s. Anlage 1). Damit einhergehend ist es zielführend, dass den wissenschaftlichen Mitarbeitern mit dem Ziel der weiteren Qualifizierung Aufgaben in Forschung und Lehre auch zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen werden können und die Dienstaufgabenübertragung zudem in einer Weise erfolgen soll, dass sie zur Erlangung der Berufungsfähigkeit auf eine ordentliche Professur führen kann. Darüber hinaus wäre wünschenswert, dass wissenschaftliche Mitarbeiter mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung und damit der Weiterqualifikation zur Erlangung der Berufungsfähigkeit auf eine ordentliche Professur die Möglichkeit eines Tenure Tracks eröffnet werden kann. Dies könnte in einer Form umgesetzt werden, wie es nun begrüßenswerterweise für die Juniorprofessoren in dem neu gefassten § 18 a Entwurf Hochschulgesetz Bremen realisiert werden soll.

**IV. Zu § 23 a Entwurf: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung**

Die geplante Regelung macht deutlich, dass sich nicht jeder wissenschaftliche Mitarbeiter für den Professorenberuf qualifizieren kann. Daher ist es nur richtig, dass zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern in der Qualifizierung und in der Dienstleistung differenziert wird. Folgerichtig ist auch, dass wissenschaftliche Mitarbeiterstellen geschaffen werden müssen, auf denen die Stelleninhaber die wissenschaftlichen Dienstleistungen, die dauerhaft an der Hochschule benötigt werden, auf unbefristeten Beamten- oder Angestelltenverhältnissen erbringen können. Dem sollte nach Auffassung des DHV eine kürzer befristete Anstellung von maximal drei Jahren vorgeschaltet werden.

**V. Zu § 24 Entwurf: Lektorinnen und Lektoren – Funktionen als Lecturer (senior lecturer) oder researcher (senior researcher)**

Mit der Installierung von Lektoren im Bremischen Hochschulgesetz wird dem wissenschaftlichen Mittelbau eine weitere und durchaus planbare Karrieremöglichkeit eröffnet. Positiv ist, dass Lektorinnen und Lektoren nicht nur in befristeten, sondern als senior lecturer oder senior researcher auch in unbefristeten Dienst-/Arbeitsverhältnissen an der Universität Bremen mit einer Schwerpunkttätigkeit in der Lehre oder Forschung beschäftigt sein können. Die Personalkategorie der Lektoren trägt dem Umstand Rechnung, dass auch im Mittelbau häufig Personal kontinuierlich mit entsprechend langjährigen Erfahrungen in Forschung und Lehre benötigt wird. Bei Implementierung dieser Personalkategorie sollte aber der Einheit von Forschung und Lehre auch Aufmerksamkeit gezollt werden. Andererseits warnt der DHV davor, aus finanziellen Gründen Stellen, die eine Professor erfordern, mit Lecturern unterzubesetzen.

#### **VI. Zu § 89 Entwurf: Dekanat**

Wichtig ist, dass der Dekan oder die Dekanin mit der Mehrheit der Stimmen der Hochschullehrer gewählt wird. Etwas undifferenziert ist der Begriff der „Hochschullehrerschaft“. Der Hochschullehrerschaft könnten auch außerplanmäßige Professoren oder Honorarprofessoren angehören. Richtiger wäre es, wenn hier von „Universitätsprofessoren und Juniorprofessoren“ statt Hochschullehrerschaft gesprochen werden würde. Dann ist eindeutig, dass nur die auf einer Planstelle berufenen Hochschullehrer ein Wahlrecht bei der Bestimmung des Dekans haben.

#### **B) Änderung der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV)**

##### **I. Zu § 4 Entwurf:**

Das für Juniorprofessoren in der zweiten Phase angesetzte Lehrdeputat von sechs bis acht Lehrveranstaltungsstunden, festgelegt in der Berufungsvereinbarung, ist sehr hoch. Auch in der zweiten Phase befindet sich der Juniorprofessor noch in der Qualifizierungsphase. Daher sollte seine Lehrverpflichtung nicht mehr als sechs Lehrveranstaltungsstunden ausmachen.

Aus der Regelung des § 4 wird nun noch deutlicher, wo der Unterschied zwischen dem Lektoren und den Lehrkräften für besondere Aufgaben liegt. Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben haben ein Lehrdeputat von 24 Lehrveranstaltungsstunden. Das ist enorm hoch für die Ansprüche an eine wissenschaftliche Universitätslehre, auch wenn dieses Stundendeputat auf 16 Lehrveranstaltungsstunden reduziert werden kann. Dies

gilt umso mehr, wenn auch noch andere Dienstaufgaben, z. B. in der Prüfung, übertragen werden. Der Lecturer und der Researcher haben weniger Lehrveranstaltungsstunden.

**II. Zu § 7a Entwurf:**

Zu begrüßen ist die nunmehr eingeführte Regelung zur Reduzierung der Lehrverpflichtung behinderter Menschen in der Hochschule.

**C) Änderung des Bremischen Beamtengesetzes**

In der Begründung zu Nr. 2 - § 116 auf Seite 30 des Änderungsentwurfes wird ausgeführt, dass Professuren mit Tenure Track, die ohne weitere Ausschreibung, aber mit wissenschaftlicher Qualitätssicherung durch Evaluation „entfristet“ werden können, beamtenrechtlich als Zeitprofessuren auf sechs Jahre (Höchstgrenze) entsprechend den Festlegungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgesehen werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Rekurs auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für Professuren nicht zulässig ist. Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist unter § 1 Abs. 1 ausgeführt, dass dieses nicht für Hochschullehrer Anwendung findet. Insoweit sollte in der Begründung auch nicht mit diesem Bezug operiert werden.

---

gez. Professor Dr. Ulrich Tadday  
DHV-Landesverbandsvorsitzender  
17. März 2017