

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der
Georg-August-Universität Göttingen

Evaluation des „*Rahmenkodex zu den Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen*“

Endbericht

Thomas Hardwig

Unter Mitwirkung von: Frank Mußmann, Michael Schischkin

Auftraggeberin:
Freie Hansestadt Bremen vertreten durch
die Senatorin für Wissenschaft und Häfen
Katharinenstraße 12-14
28195 Bremen

Thomas Hardwig

Evaluation des „Rahmenkodex zu den Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“

Göttingen, Dezember 2022

Die von der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität herausgegebene Publikation wird unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Internationale Lizenz



CC BY-SA

DOI: <https://doi.org/10.47952/gro-publ-115>

© Georg-August-Universität Göttingen,
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften

Dr. Frank Mußmann (verantwortlich)
Platz der Göttinger Sieben 3, D-37073 Göttingen

kooperationsstelle@uni-goettingen.de

Inhalt

Zusammenfassung	7
Anlass, Auftrag und Methode der Evaluation	11
1	Anlass der Evaluation, Auftrag 13
1.1	Fragestellung und Zielsetzung..... 14
1.2	Prozess der Evaluation 15
2	Methode..... 17
2.1	Beteiligung an der Anhörung 18
2.2	Vorgehen bei der Auswertung 18
2.3	Limitationen 20
Ergebnisse der Evaluation	21
3	Zum Stand der Umsetzung des Kodexes 23
3.1	Hochschulspezifische Beschlüsse, Verfahrensregelungen und Leitlinien zur Konkretisierung des Kodexes (Frage 1.1) 23
3.2	Maßnahmen zur Kommunikation des Kodexes (Frage 1.3) 25
3.3	Maßnahmen der Hochschulleitung zur Umsetzung des Kodexes (Frage 1.4).. 25
3.4	Interne Personalplanungskonzepte (Frage 1.19) 29
3.5	Personalentwicklungskonzepte für Karrierewege in der Wissenschaft (Frage 1.20) 30
3.6	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung (Fragen 1.21 bis 1.23) 31
3.7	Status-, Karriere- und Beratungsgespräche (Fragen 1.24 bis 1.26)..... 35
3.8	Berücksichtigung der sog. familienpolitischen Komponente (Frage 1.27) 39
3.9	Rechtliche Vorgaben und strukturelle "Hürden" einzelner Förderprogramme oder Drittmittelgeber (Frage 2.1)..... 41
3.10	Zusammenfassung aus Sicht der Evaluation 43
4	Wirkungen des Kodexes 45
4.1	Auswirkungen auf das Zusammenwirken zwischen der Leitung der Hochschule, dem Personalrat und der Frauenbeauftragten (Frage 1.2)..... 45
4.2	Auswirkungen des Verzichtes auf die sachgrundlose Befristung (Fragen 2.2 bis 2.5)..... 47
4.3	Wirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter (Frage 2.15) 49
4.4	Quantitative Entwicklung der Personalkategorien 2015 bis 2019..... 50
4.5	Refinanzierungsquoten (Drittmittelfinanzierung) der Personalkategorien nach Geschlechtern..... 61
4.6	Zusammenfassung aus Sicht der Evaluation 70

5	Bewertung der einzelnen Abschnitte des Rahmenkodexes.....	73
5.1	Bewertung der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Rahmenkodex (Frage 2.15)	73
5.2	Die Präambel des Rahmenkodexes (Frage 1.5).....	76
5.3	Allgemeine Rahmenbedingungen (Frage 1.6).....	82
5.4	Orientierungsrahmen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit dem Qualifikationsziel Promotion (Frage 1.7).....	86
5.5	Orientierungsrahmen wissenschaftlich Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase (Frage 1.8)	90
5.6	Orientierungsrahmen drittmittelfinanzierte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen (Frage 1.9)	92
5.7	Orientierungsrahmen unbefristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen (Frage 1.10)	97
5.8	Nachsteuerbedarf aufgrund der neuen Personalkategorie im BremHG “Wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen“ (Frage 1.16)	99
5.9	Orientierungsrahmen Lektor*innen (Frage 1.11)	100
5.10	Funktionsdifferenzierung Lehre / Forschung und der Tenure-track Option im BremHG (Frage 1.12).....	102
5.11	Orientierungsrahmen Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Frage 1.13).....	103
5.12	Orientierungsrahmen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und Wissenschaftliche Angestellte (Frage 1.14 und 1.15)	105
5.13	Orientierungsrahmen Lehrbeauftragte (Frage 1.17)	110
5.14	Orientierungsrahmen Studentische Hilfskräfte (Frage 1.18)	116
5.15	Anmerkungen zu den Veränderungen der Personalkategorien im BremHG während der Laufzeit des Rahmenkodex (Frage 2.6 und 2.7)	122
5.16	Zusammenfassung aus Sicht der Evaluation	124
6	Abschließende Bilanz und Ideen der Anspruchsgruppen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex	129
6.1	Welche Regelungen des Rahmenkodex haben sich bewährt und sollten beibehalten werden? (Frage 2.8 und 2.9).....	129
6.2	Welche Regelungen des Rahmenkodex haben sich nicht bewährt und sollten gestrichen oder verändert werden? (Frage 2.10 und 2.11)	130
6.3	Welche neuen Regelungen werden vorgeschlagen? (Fragen 2.12).....	132
6.4	Was fehlt noch im Kodex, welche generellen Anregungen haben Sie? (Frage 2.13).....	136
6.5	Wie könnte der Kodex in der Hochschule besser mit Leben gefüllt werden? (Frage 2.14)	137
7	Empfehlungen	141
8	Literaturnachweise.....	147

Anhang	149
9 Entwicklung des Verhältnisses zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung.....	149
10 Entwicklung der Refinanzierungsquoten der Personalkategorien („Drittmittelfinanzierung“).....	151
11 Der Fragenkatalog	153

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Verlauf der Evaluation mit jeweiligen Arbeitsschritten.....	15
Abbildung 2:	Übersicht über die Anspruchsgruppen	18
Abbildung 3:	Umfang der jeweiligen Stellungnahmen der Anspruchsgruppen (insgesamt 272.498 Textzeichen mit Leerzeichen)	19

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Realisierung der Status- und Karrieregespräche.....	36
Tabelle 2:	Alternativen zu sachgrundlosen Beschäftigungsverhältnissen.....	49
Tabelle 3:	Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Universität.....	53
Tabelle 4:	Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Hochschule Bremen	55
Tabelle 5:	Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Hochschule für Künste	57
Tabelle 6:	Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Hochschule Bremerhaven	60
Tabelle 7:	Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Universität Bremen	63
Tabelle 8:	Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Hochschule Bremen	65
Tabelle 9:	Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Hochschule für Künste	67
Tabelle 10:	Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Hochschule Bremerhaven	68
Tabelle 11:	Arbeitsverhältnisse der Universität Bremen.....	149
Tabelle 12:	Arbeitsverhältnisse der Hochschule Bremen.....	149
Tabelle 13:	Arbeitsverhältnisse der Hochschule für Künste Bremen	150
Tabelle 14:	Arbeitsverhältnisse der Hochschule Bremerhaven.....	150
Tabelle 15:	Finanzierungsgrundlagen Universität Bremen	151
Tabelle 16:	Finanzierungsgrundlagen Hochschule Bremen.....	151
Tabelle 17:	Finanzierungsgrundlagen Hochschule für Künste Bremen	152
Tabelle 18:	Finanzierungsgrundlagen Hochschule Bremerhaven	152

Zusammenfassung

Die Evaluation des am 15. November 2016 vereinbarten Rahmenkodex zu den Vertragssituationen und Beschäftigungsbedingungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen wurde mit dem Ziel vereinbart, den Rahmenkodex sowie die Beschäftigungsbedingungen aufgrund der gemachten Erfahrungen gemeinsam weiterzuentwickeln. Getragen wird der Rahmenkodex von den Leitungen der Bremer Hochschulen und ihren Interessenvertretungen (Personalrat, Frauen- und Schwerbehindertenbeauftragte), dem Kollegiumsrat der Akademischen Mitarbeiter*innen an der Universität, der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten, dem DGB Land Bremen, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Bremen sowie der Bildungsgewerkschaft GEW Bremen und Nordniedersachsen, der Arbeitnehmerkammer sowie der Senatorin für Wissenschaft und Häfen. Beauftragt wurde die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen mit einer Anhörung der verschiedenen Anspruchsgruppen auf der Grundlage eines von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bremer Stakeholder erstellten Fragekatalogs (siehe 11). Auf Basis der Statements der Anspruchsgruppen hat die Kooperationsstelle die Antworten systematisch und interessenneutral mit dem Ziel aufbereitet, dass die Anspruchsgruppen die bisher gemachten Erfahrungen gemeinsam reflektieren und eine Weiterentwicklung des Rahmenkodexes beraten können.

In einem systematischen Anhörungsprozess, der am 1.12.2021 begonnen hat, wurden über die genannten Anspruchsgruppen hinaus auch Studierendenvertretungen an allen Hochschulen sowie Lehrbeauftragtenvertreter*innen der Hochschule für Künste eingeladen, sich zu beteiligen. Insgesamt haben sich 21 Anspruchsgruppen an der Anhörung beteiligt und die Fragen mit insgesamt 272.498 Textzeichen beantwortet. Auf dieser Grundlage wurde ein erster Entwurf dieses Evaluationsberichts am 13. Oktober 2022 in der Arbeitsgruppe beraten. Die Endfassung des Berichtes wurde der Senatorin für Wissenschaft und Häfen des Landes Bremen am 21. Dezember 2022 übermittelt und liegt nun vor. Als zentrale Ergebnisse sind festzuhalten:

Stand der Umsetzung

Die Vereinbarung des Rahmenkodex hat eine Reihe an Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in den beteiligten Hochschulen ausgelöst. Es sind hochschulpolitische Beschlüsse zur verbesserten Regelung der Beschäftigungsbedingungen (siehe 3.1) und Maßnahmen zur Umsetzung (siehe 3.2 und 3.3) getroffen worden. Die Hochschulen haben interne Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzepte (siehe 3.4 und 3.5) und die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung erweitert (siehe 3.6). Es wurden regelmäßige Jahresgespräche zur Beratung der Arbeitssituation und beruflichen Entwicklung der Beschäftigten umgesetzt und erste Schritte zur verbindlichen Beratung von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen sechs Monate vor Ende der Vertragslaufzeit („Status- und Karrieregespräche“) realisiert (siehe 3.7). Insgesamt zeigen sich Unterschiede bei der Umsetzung des Rahmenkodex zwischen den verschiedenen Hochschulen und der Reichweite der Maßnahmen. Es hat in vielen Bereichen Fortschritte gegeben, aber es bleibt noch viel zu tun. Dies betrifft insbesondere die flächendeckende Umsetzung der Status- / Karrieregespräche. Trotz erheblicher Bemühungen mit gezielten Maßnahmen („familienpolitische Komponente“) konnte bislang über Einzelfallentscheidungen hinaus auch keine strukturelle Lösung zur Vermeidung der Ungleichbehandlung der Drittmittel-Beschäftigten nach WissZeitVG §2 (2) etabliert werden (siehe 3.8). Es haben sich bei der Umsetzung zudem erhebliche Hürden aufgrund von rechtlichen Vorgaben, dem Verhalten von Drittmittelgebern oder aufgrund fehlender Personalkapazitäten zur Umsetzung gezeigt (siehe 3.9).

Wirkungen des Rahmenkodex

Der Rahmenkodex hat Wirkung entfaltet. Auch wenn aufgrund der Vielfalt der auf die Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals einwirkenden Einflüsse auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene kein kausaler Zusammenhang nachweisbar ist, sind eine Reihe an Ergebnissen erzielt worden, die ohne den Rahmenkodex wahrscheinlich nicht zu verzeichnen gewesen wären:

So sind zwischen Interessenvertretungen und Hochschulleitungen teilweise neue Formen vertrauensvoller Zusammenarbeit etabliert worden (siehe 4.1). Es wird gemeinsam beraten wie der Stand der Umsetzung ist und wie die Ziele des Rahmenkodex erreicht werden können. Dadurch werden auch die Interessenpositionen klarer herausgearbeitet. Gleichzeitig ist bei Personalentscheidungen der Aufwand zu ihrer Begründung gestiegen und die Handlungsspielräume der Verwaltung haben sich verringert. Dies zeigt sich am Beispiel des Verzichts auf sachgrundlose Befristungen (TzBfG § 14 (2)), der von den Anspruchsgruppen sehr kontrovers bewertet wird (siehe 4.2).

Die Analyse der Personal- und Finanzierungsdaten der Hochschulen im Stichtagsvergleich 1.12.2015 gegenüber 1.12.2019 (siehe 4.4 und 4.5) hat gezeigt, dass sich in allen Hochschulen relevante Entwicklungen in Richtung auf die Ziele des Rahmenkodex und zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ergeben haben. Dies betrifft die Nutzung neuer Personalkategorien (z.B. Researcher, Lecturer), den Anstieg unbefristeter Beschäftigung, die Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges und auch gleichstellungspolitische Zielsetzungen. So hat sich teilweise die geschlechtsspezifische Benachteiligung bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen reduziert und in einzelnen Hochschulen und bei bestimmten Personalkategorien eine Angleichung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges ergeben. Die eher skeptischen Einschätzungen zur Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele (siehe 4.3) lassen sich insofern etwas korrigieren.

Die Entwicklung der Finanzierungsgrundlagen (siehe 4.5) in Richtung auf eine verbindlichere Planbarkeit durch eine reduzierte Drittmittelabhängigkeit bietet die Möglichkeit zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen. An zwei der vier Einrichtungen (Universität Bremen, Hochschule Bremen) ist es gelungen, den Anteil der Grundmittel an der Gesamtfinanzierung stabil zu halten. Zwei Hochschulen (Universität Bremen, Hochschule für Künste) haben ihre Drittmittelabhängigkeit durch Heranziehung von sonstigen Finanzierungsmitteln etwas reduzieren können. An drei der vier Einrichtungen (Universität Bremen, Hochschule für Künste, Hochschule Bremerhaven) konnten weitere sonstige Finanzierungen herangezogen werden, denen eine größere Planungssicherheit beigemessen wird („Zweitmittel“). Nur die Hochschule Bremerhaven verfügte zum Stichtag aufgrund des hohen Umfangs eingeworbener sonstiger Mittel (v.a. Hochschulpakt) sowie aufgrund von Drittmittelerfolgen gegenüber 2015 über eine eingeschränktere Planungssicherheit. Insofern haben sich die Rahmenbedingungen für die Gestaltung planbarer Beschäftigungsverhältnisse insgesamt eher verbessert. Dies ist bei den jeweiligen Hochschulen und Anspruchsgruppen sehr differenziert, wie eine genauere Betrachtung der einzelnen Personalkategorien zeigt. Insbesondere bei den Geschlechterdifferenzen ist zu erkennen, dass sich an der Universität Bremen und der Hochschule für Künste die Geschlechterunterschiede (Anteile an der Grundfinanzierung; Drittmittelabhängigkeit) eher verringert haben, während bei den Fachhochschulen diesbezügliche Geschlechterdifferenzen bestehen bleiben oder sogar größer werden.

Die Unterschiede zwischen den Hochschulen lassen sich durch ihre unterschiedlichen Aufgaben, Größen und Finanzierungssituation im Berichtszeitraum nicht vollständig erklären, sondern dürften auch auf unterschiedliche Erfolge bei der Umsetzung der Ziele des Rahmenkodex zurückzuführen sein.

Bewertung aus Sicht der Anspruchsgruppen

Der begonnene Prozess der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen sollte durch eine Weiterentwicklung des Rahmenkodexes fortgesetzt werden. Die Anspruchsgruppen wurden dazu eingeladen, die einzelnen Abschnitte des Rahmenkodexes detailliert zu bewerten, was sich bewährt habe, wo Nachsteuerungsbedarf bestehe und welche konkreten Vorschläge sie haben (siehe 5). Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich alle Anspruchsgruppen auch weiterhin positiv auf das Leitbild des Rahmenkodexes und seine zentralen Zielsetzungen beziehen (siehe 5.16). Bei der Bewertung des Umsetzungsstandes besteht große Übereinstimmung darin, dass sich bei bestimmten Fragen große Umsetzungsprobleme ergeben haben („familienpolitische Komponente“; Stufenzuordnung; Statusgespräche). Bei anderen Themen gehen die Meinungen auseinander. Dies betrifft die Frage, ob wirklich genug getan worden ist, um in den Hochschulen eine systematische Personalplanung, Personalentwicklung und angemessene Weiterbildungsangebote aufzubauen bzw. ob die gesetzten Ziele insbesondere für kleinere Einrichtungen realisierbar sind (siehe 6.2). Konträre Auffassungen gibt es auch zum Stand und der Vergütung von Lehrbeauftragten und der Angemessenheit des Verzichts auf sachgrundlose Beschäftigung. Erkennbar wird auch, dass für die Weiterentwicklung des Rahmenkodex es von großer Bedeutung ist, dass auch das Land Bremen und seine senatorische Behörde durch die Setzung geeigneter Rahmenbedingungen den Prozess nachdrücklich unterstützt.

Die Einlassungen der Anspruchsgruppen zur Neufassung des BremHG (siehe 5.8) haben ergeben, dass für die Personalkategorie wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an FHs ein neuer Abschnitt im Rahmenkodex zu formulieren ist. Die Überlegungen zur Funktionsdifferenzierung und zur Tenure-track-Option (siehe 5.10) sowie zum Nachsteuerungsbedarf für den Rahmenkodex (siehe 5.15) haben zudem deutliche Hinweise gegeben, dass auch im BremHG bzw. bei dessen Umsetzung noch einige Fragen zu klären sind („Stärkung des Mittelbaus“, „Zuordnung von Personalkategorien in der Selbstverwaltung“, „verbindliche Tenure-track Lösung“).

Vorschläge zur Weiterentwicklung

In den Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex (siehe 5 und 6) zeigt sich ein Grundkonflikt zwischen den Anspruchsgruppen. Er bezieht sich auf die Verbindlichkeit des Rahmenkodex und auf die weitere Regulierung. Die Leitungen der Hochschulen tendieren eher dazu, die Reichweite des Rahmenkodex zu begrenzen, zu konzentrieren und die Handlungsspielräume bei der Verfolgung der Ziele mindestens zu erhalten bzw. sich nicht weiter einengen zu lassen. In der Konsequenz tragen die Hochschulleitungen kaum konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex bei und artikulieren generell wenig Nachsteuerungsbedarf. Das bedeutet nicht, dass sie keine Kritik formulieren würden oder mit allem zufrieden wären. So positionieren sie sich zum Beispiel sehr klar gegen den Wegfall der sachgrundlosen Beschäftigung (siehe 6.2). Auf der anderen Seite formulieren Interessenvertretungen vielfache Kritik an der Konsequenz und Qualität der Umsetzung. In der Konsequenz sprechen sich die meisten Interessenvertretungen mit Unterstützung der Gewerkschaften beim Nachsteuerungsbedarf dafür aus, bestehende Regelungen verbindlicher zu gestalten und weitere Regelungsgegenstände und Zielgruppen zusätzlich in den Rahmenkodex aufzunehmen. Dazu sollen Regelungslücken geschlossen und bestehende Regelungen verschärft werden (Beispiel „Vertragsverlängerung früher als drei Monate vor Ende eines befristeten Vertrages“). Auch bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex kommen vor allem von dieser Seite zahlreiche Vorschläge (siehe 6.3, 6.4). Zum Abschluss wird deutlich, dass die Anspruchsgruppen sehr viel Phantasie entwickeln, wie der Rahmenkodex noch besser mit Leben erfüllt werden

könnte (siehe 6.5). Ihre Vorschläge zielen auf eine bessere Kommunikation der Ziele, eine aktive Vernetzung der Akteure, eine systematische Verfolgung der Umsetzung und eine verstärkte Unterstützung durch die senatorische Behörde.

Evaluationsempfehlungen

Der Bericht endet mit sieben Empfehlungen des Evaluators zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex (siehe 7).

1. Aufgrund der eingetretenen Verbesserungen bei den Beschäftigungsbedingungen sollte der begonnene Prozess der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen durch eine Weiterentwicklung des Rahmenkodex fortgesetzt werden.
2. Der beschriebene Grundkonflikt zwischen den Anspruchsgruppen hinsichtlich der Verbindlichkeit des Rahmenkodex stellt den Rahmenkodex selbst nicht in Frage. Vielmehr empfiehlt es sich, diesen Konflikt auf die unterschiedlichen Rollen der Anspruchsgruppen im Prozess der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen zurückzuführen, aber nicht auf einen Kompromiss hin zu orientieren. Bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex sollten vielmehr dritte Lösungen gesucht werden, die besser in der Lage sind, die berechtigten Ansprüche der verschiedenen Konfliktparteien aufzunehmen.
3. Der Bericht zeigt, dass an vielen Stellen die Herausforderung in der breitflächigen und konsequenten Umsetzung der Ziele besteht. Daher lautet die dritte Empfehlung, sich bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex in bestimmten Feldern auf konkrete Standards bei der Verfolgung der Zielerreichung zu verständigen.
4. Als vierte Empfehlung ist zu ergänzen, dass die Umsetzung nicht nur konkretere Zielkriterien erfordert, sondern auch eine Verständigung über ein intensiveres, gemeinsames Bearbeiten erkannter Umsetzungsprobleme. Dies verweist auf die Notwendigkeit, über neue Verfahren und Vorgehensweisen der Umsetzung zu beraten.
5. Bei der Diskussion des Themas Personalentwicklung und Beratung zur persönlichen Weiterentwicklung ist aufgefallen, dass im Rahmenkodex nicht sehr konkret formuliert wird, mit welchen Maßnahmen die formulierten Ziele realisiert werden sollen. Zu empfehlen ist vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um Fachkräfte, dass an allen Hochschulen und für alle Personalkategorien zielgruppenspezifische Maßnahmen realisiert werden. Der Inhalt von Personalentwicklung muss dazu weiter konkretisiert werden. Dabei sollten auch (gemeinsame) Maßnahmen zur Verringerung der Unterschiede zwischen den Einrichtungen angestrebt werden.
6. Die senatorische Behörde ist zentraler Akteur, der Rahmenbedingungen setzt. Es wird daher empfohlen, auch systematisch die Ansprüche der Anspruchsgruppen an die senatorische Behörde zu sammeln und dann zu klären, wo verstärkte Unterstützung geleistet werden kann, um die Ziele des Rahmenkodex zu erreichen.
7. Zum Vorgehen bei den weiteren Beratungen wird ein drei-schrittiges Vorgehen empfohlen. Der erste Schritt besteht in einer grundlegenden Verständigung der Anspruchsgruppen über die geplante Reichweite und Richtung der Überarbeitung des Rahmenkodex (Präambel). Zweiter Schritt wäre die Klärung der allgemeinen Rahmenbedingungen und eine Einigung auf die wesentlichen Standards, Mittel und Verfahren zur Zielerreichung. Erst im dritten Schritt empfiehlt sich die Bearbeitung der einzelnen Orientierungsrahmen für einzelne Personalkategorien.

Anlass, Auftrag und Methode der Evaluation

Mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen an den Bremer Hochschulen ist am 15. November 2016 der Bremer Rahmenkodex vereinbart worden. Getragen wird der Rahmenkodex von den Leitungen und den Interessenvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte) der Hochschulen, dem Kollegiumsrat der Akademischen Mitarbeiter*innen an der Universität Bremen, der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten, dem DGB Land Bremen, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Bremen und der Bildungsgewerkschaft GEW Bremen und Nordniedersachsen, der Arbeitnehmerkammer sowie der Senatorin für Wissenschaft und Häfen.

Die genannten Anspruchsgruppen haben sich nun sechs Jahre später vorgenommen, den Rahmenkodex gemeinsam weiterzuentwickeln. Dazu wollen sie in einem ersten Schritt ihre Erfahrungen mit der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und des wissenschaftsunterstützenden Personals mit dem Rahmenkodex gemeinsam bilanzieren. Zur Unterstützung dieser ersten Phase des Prozesses der Weiterentwicklung der Bremischen Rahmenkodex wurde eine externe Evaluation beauftragt, eine Anhörung der Anspruchsgruppen durchzuführen, um den Stand der Umsetzung des Rahmenkodex zu reflektieren. Auf der Grundlage des hier vorgelegten Evaluationsberichts, sollen die nächsten Schritte zur Weiterentwicklung des Rahmenkodexes gemeinsam vereinbart werden.

Ziel ist es, den Rahmenkodex an die veränderte Lage in den Hochschulen anzupassen und sich auch neue Ziele zu setzen, wie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals weiter verbessert werden können.

Die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in den Hochschulen bewegt seit vielen Jahren die hochschulpolitischen Akteure auf der Bundesebene (z.B. Wissenschaftszeittarifvertrag), in den Ländern sowie in den Hochschulen und Forschungsinstituten. So spielte beispielsweise die Qualität der Beschäftigungsbedingungen eine wichtige Rolle bei der Neufassung der Hochschulgesetzgebung in Hamburg (2014) und bei den Verträgen, die das Land Berlin (2019) mit den Hochschulen abgeschlossen hat. Wie in Bremen (2016) wurden auch in Nordrhein-Westfalen (2016) und Hessen (2021) Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, den Hochschulleitungen und dem Land getroffen. Zudem verpflichteten sich viele Hochschulen öffentlich in Leitlinien für „Gute Arbeit“ zu sorgen (z.B. Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd 2015, Ruhr-Universität Bochum 2015, Hochschule Mainz 2016, Universität Lübeck 2017, FH Kiel 2020). Diese Aktivitäten zeigen, dass die Beschäftigungsbedingungen nicht nur durch Gesetze und Verordnungen auf Bundes- oder Landesebene geregelt werden, sondern auch in unterschiedlicher Weise konkrete Vereinbarungen zur Umsetzung auf nachgeordneten Handlungsebenen, v.a. in den Hochschulen selbst getroffen werden.

Für die hier vorgelegten Ergebnisse der Evaluation des Bremer Rahmenkodexes ist dieser Kontext von großer Bedeutung. Denn nachdem der Rahmenkodex 2016 beschlossen worden ist, haben sich parallel weitere Entwicklungen ergeben, die sich auf die Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen unmittelbar ausgewirkt haben: Das Land Bremen hat 2017 mit dem vierten (Bremische Bürgerschaft 2017) und 2019 mit dem fünften Hochschulreformgesetz (Bremische Bürgerschaft 2019) für den Rahmenkodex bedeutsame Veränderungen am Bremischen Hochschulgesetz (BremHG) vorgenommen. Der Begründung der Novelle des BremHG vom 23.06.2017 ist zu entnehmen, dass der Gesetzgeber ausdrücklich Bezug auf den Rahmenkodex genommen hat und sich veranlasst gesehen hat, das Bemühen der sozialen Akteure um die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen auch gesetzgeberisch zu unterstützen. Mit der Novelle 2017 wurden neue Personalkategorien und Bezeichnungen der Statusgruppen eingeführt und die Selbständigkeit der entfristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erweitert.

In der Novelle vom 11.11.2019 wurde die Personalkategorie wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen definiert. Zudem wurde am 25. September 2018 beschlossen, im bremischen öffentlichen Dienst auf sachgrundlose Befristungen nach TzBfG § 14 (2) grundsätzlich zu verzichten (Freie Hansestadt Bremen 2018). Auf der Bundesebene wurde 2016 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) reformiert, was sich aufgrund erhöhter Anforderungen (z.B. angemessene Befristungen) sowohl förderlich als auch hinderlich ausgewirkt hat, da viele Personalverwaltungen neue Rechtsunsicherheiten befürchteten (z.B. bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten oder der Beschäftigung von Drittmittelpersonal).

Es kann nicht erwartet werden, dass in einem solchen komplexen und dynamischen Kontext die direkten Wirkungen von Regularien – wie des Bremer Rahmenkodexes – auf die Beschäftigungsbedingungen auch nur annähernd verlässlich abzuschätzen wären. Ferner sind aufgrund die Corona-Pandemie seit 2020 erneute Anpassungen (z.B. bei den Anrechnungszeiten des WissZeitVG) vorgenommen worden und schließlich erhebliche Veränderungen bei der Durchführung von Forschung und Lehre und den Ausführungsbedingungen eingetreten. So wird es heute schwierig sein, zu unterscheiden, welche der seit 2020 eingetretenen Veränderungen pandemiebedingten Ursachen zuzurechnen sind und welche nicht.

1 Anlass der Evaluation, Auftrag

Der Auftrag der Evaluierung der Vertragssituation und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen erwartet eine Analyse der durch den Rahmenkodex bewirkten Veränderungen auf der Grundlage der Statements der Anspruchsgruppen und zielt damit auf die Unterstützung einer gemeinsamen Reflexion der an der Formulierung und Umsetzung des Rahmenkodexes beteiligten Partner ab. Dies sind die Hochschulleitungen, die verschiedenen Vertretungen der Beschäftigten (Personalräte, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Vertretung der Akademischen Mitarbeiter*innen) sowie die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten, Gewerkschaften¹ und die Arbeitnehmerkammer. An der Anhörung wurden mit den Vertretungen der Lehrbeauftragten und Studierenden weitere Anspruchsgruppen beteiligt.

Die Evaluation soll Informationen für eine gemeinsam getragene Weiterentwicklung der Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten an den Bremischen Hochschulen beschaffen. Dabei haben die beteiligten Anspruchsgruppen sich gemeinsam auf die zu klärenden Fragen verständigt. Die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen wurde mit der methodischen Durchführung der Befragung und der interessenneutralen Auswertung der erhobenen Daten beauftragt.

Mit diesem Ansatz unterscheidet sich die Evaluation des Bremer Rahmenkodexes von anderen, gegenwärtig publizierten Evaluationen durch seinen partizipativen und formativen Charakter. Alle Evaluationen sind bei der Beschlussfassung des Vertrages bzw. im Gesetz festgelegt worden².

- Die Teil-Evaluierung des in Nordrhein-Westfalen 2016 unterzeichneten „*Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal*“ (Jongmanns et al. 2022) soll die Fortschritte beim Erreichen der mit dem Vertrag angestrebten Zielsetzungen bewerten. Entsprechend liegt der Fokus der Erhebung auf Datenberichten und Selbstberichten der Hochschulen, auf deren Grundlage umfangreiche Daten zu Personal, Finanzierung, Vertragsdaten usw. ausgewertet werden konnten. Dies wurde von Befragungen von Personalräten und Hilfskräften sowie Vertiefungsgesprächen mit den Hochschulverantwortlichen flankiert.
- Auch die Evaluation der Novelle des WissZeitVG von 2016 (Sommer et al. 2022) zielt auf eine Bewertung der Auswirkungen des Gesetzes. Die Evaluation hat den Auftrag, Fakten zur Veränderung der Qualifizierungsbefristung, der Drittmittelbefristung, der Realisierung der familienpolitischen Komponente usw. zu beschaffen. Diese Daten wurden durch halbstandardisierte Befragungen der Personalverwaltungen, von Beschäftigten, Analyse von Vertragsdaten, leitfadengestützten Interviews mit Akteursgruppen, Fachinterviews, Literaturanalysen und Sekundäranalysen gewonnen.

Es dürfte deutlich geworden sein, dass diese beiden Evaluationen erstens einen sehr viel größeren Aufwand bei der Datenbeschaffung realisieren konnten, da es ihnen darum ging, umfangreiche Fakten zur Bewertung der Zielerreichung und der Auswirkungen ihres Vertrages bzw. Gesetzes zu sammeln. Die Evaluierenden sind daher zweitens in die Rolle getreten, auf-

¹ Wenn im Weiteren von Gewerkschaften die Rede ist, sind der Kürze wegen die Aussagen aus dem Gemeinschaftsstatement des DGB Land Bremen gemeinsam mit GEW Bremen und ver.di Bremen-Nordniedersachsen gemeint.

² Der Rahmenkodex und seine Evaluierung und Weiterentwicklung ist am 23.06.2017 als § 14a im Bremischen Hochschulgesetz verankert worden.

grund ihrer Fachexpertise Fragestellungen und Vorgehensweisen der Datenerhebung eigenständig (wenn auch in Abstimmung mit Vertretungspersonen der Anspruchsgruppen) zu bestimmen und externes Wissen systematisch in den Prozess einzuspeisen. Drittens soll das Ergebnis der gesetzlich veranlassten Evaluationen nicht dazu dienen, dass die Befragten selbst miteinander die nächsten Schritte der Umsetzung vereinbaren. Vielmehr unterliegt dies einer öffentlichen politischen Diskussion und nachfolgendem Gesetzgebungsverfahren.

Die Evaluation des Bremer Rahmenkodexes zeichnet sich hier durch die Besonderheit aus, dass sie stärker auf den Austausch der Sichtweisen der verschiedenen Anspruchsgruppen über die eingetretenen Veränderungen setzt und die Vorschläge und Wünsche zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex bündeln will. Sie basiert auf dem Anspruch der Beteiligten, die im Rahmenkodex vereinbarten Vorstellungen guter Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen gemeinsam umzusetzen. Daher wird nur in begrenztem Rahmen auf eine Datenanalyse gesetzt. Um den Einfluss der Corona-Pandemie auszuschalten, wurden Daten der Jahre 2015 und 2019 miteinander verglichen. Weitere Gründe für eine Begrenzung der Datenerhebung bestanden darin, dass es aufgrund der ungenügenden Personalwirtschaftssysteme Grenzen bei der Datenverfügbarkeit gibt und daher besondere Auswertungen mit einem sehr hohen Aufwand verbunden wären. Zudem besteht aufgrund der in der Einleitung angesprochenen Komplexität der Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsbedingungen in der Hochschule nicht die Erwartung, die Wirkungen des Rahmenkodex durch einen Kennzahlenvergleich nachzuweisen. Aufgrund dieser Besonderheit besteht die Erwartung, dass die im Zuge der Evaluation erfolgende Anhörung aller Anspruchsgruppen zu einer sachlichen Klärung des Handlungsbedarfs beiträgt und die Umsetzungsqualität der verabredeten Maßnahmen verbessert.

1.1 Fragestellung und Zielsetzung

Hauptzielsetzung der Evaluation ist somit die gemeinsame Weiterentwicklung des Bremer Rahmenkodexes durch die beteiligten Anspruchsgruppen. Hierzu hat die Arbeitsgruppe den Fragenkatalog entwickelt (siehe Anhang), die zu beteiligten Anspruchsgruppen bestimmt und die Kooperationsstelle damit beauftragt, interessenneutral die Anhörung der ausgewählten Anspruchsgruppen durchzuführen.

Die Anspruchsgruppen haben zur Reflexion der seit 2016 gemachten Erfahrungen mit der Umsetzung des Rahmenkodexes sich selbst Fragen zu folgenden Hauptthemen gestellt (siehe Kapitel 11 in der Anlage):

1. Welche Beschlüsse und Maßnahmen wurden aufgrund des Kodexes in den Hochschulen umgesetzt und wie hat sich die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern verändert?
2. Welche Veränderungen sind bei den Beschäftigungsbedingungen eingetreten?
3. Wie werden die im Rahmenkodex formulierten Regularien heute im Einzelnen bewertet und welche Vorschläge gibt es zu dessen Weiterentwicklung?
4. Zu welcher Beurteilung kommen die Anspruchsgruppen in Bezug auf den in Bremen in der Zwischenzeit erfolgten weitgehenden Ausschluss sachgrundloser Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Freie Hansestadt Bremen 2018) und die Anpassungen bei den Personalkategorien im Bremischen Hochschulgesetz (BremHG)?

Auftrag der Kooperationsstelle ist es, den Fragenkatalog methodisch umzusetzen, eine Online-Befragung zu organisieren, die erhaltenen Antworten zu beschaffen und sie systematisch und interessenneutral so aufzubereiten, dass die Anspruchsgruppen über die bisher gemachten Erfahrungen gemeinsam reflektieren und eine Weiterentwicklung des Rahmenkodexes beraten können.

1.2 Prozess der Evaluation

Der Prozess startete mit der methodischen Übersetzung der Fragen in einen onlinefähigen und ausfüllbaren Fragebogen (AP 1) und der Abstimmung der Umsetzung mit der Arbeitsgruppe. Anschließend folgte die technische Umsetzung durch Programmierung des Erhebungsinstruments durch uzBonn³ und die Kooperationsstelle sowie ein Testlauf des finalen Fragebogen durch Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsgruppe (AP 2.1).

Im Zeitraum vom 1.3. bis zum 30.6.2022 erfolgte die Befragung aller Anspruchsgruppen (2.2). Der ausgedehnte Befragungszeitraum hängt mit den unterschiedlichen Belastungen der verschiedenen Anspruchsgruppen zur vorlesungsfreien Zeit bzw. zu Semesterbeginn zusammen.

Die Auswertung (AP 3.1) erfolgte durch die Kooperationsstelle, die in der ersten Phase gezielte Rückfragen an einzelne Anspruchsgruppen tätigte, wenn einzelne Statements nicht eindeutig interpretierbar gewesen sind. Es erfolgten nur wenige Rückfragen. Im Oktober 2022 legte die Kooperationsstelle einen ersten Entwurf des Evaluationsberichts vor (AP 3.2).

Dieser Bericht wurde in der nachfolgenden Phase mit den Anspruchsgruppen abgestimmt (AP 4.1). Ziel war es, allen Gelegenheit zu geben, fehlerhafte oder missverständliche Deutungen ihrer Position korrigieren zu lassen. Ferner konnten auch Wünsche zur Vertiefung oder Konkretisierung ihrer Ausführungen formuliert werden. Es war nicht vorgesehen, weitere Positionen und Statements einzubringen, die über die in der Befragungsphase (2.2) formulierten Statements hinausgingen. Die in der Anhörung gewonnenen Daten bleiben die Grundlage für den Bericht. Der Fokus lag in der Schärfung und Klärung des vorliegenden Meinungsbildes.

Ein Entwurf des Schlussberichts wurde im Oktober 2022 abgestimmt und danach überarbeitet. Schließlich wurde der Bericht im Dezember 2022 übergeben (AP 4.2).

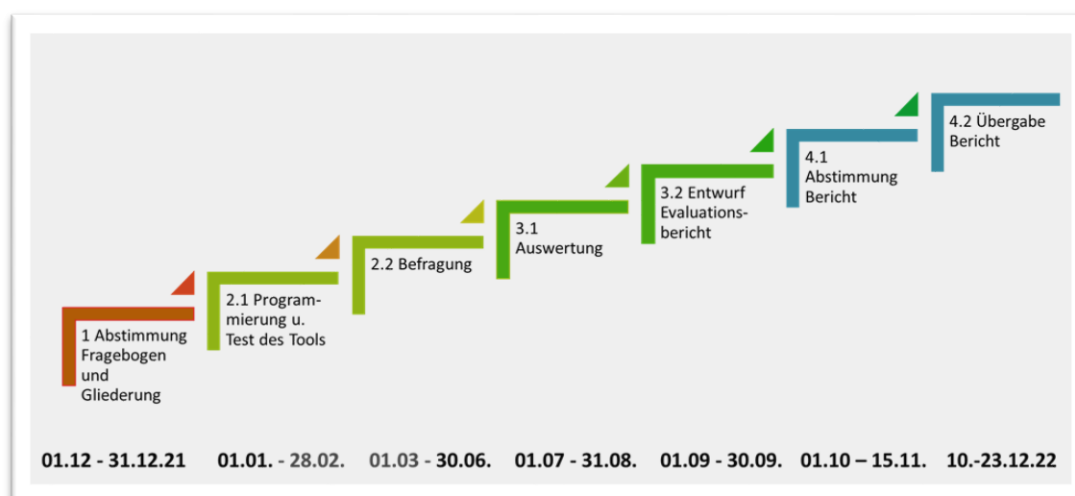


Abbildung 1: Verlauf der Evaluation mit jeweiligen Arbeitsschritten

Der formative Charakter der Evaluation zeigt sich einerseits in der wiederholten Rückkopplung mit den Anspruchsgruppen (AP 1, AP 2.1, AP 4.1) sowie darin, dass die Anspruchsgruppen die Zeit der Evaluation auch dazu genutzt haben, untereinander über eine Weiterentwicklung des Rahmenkodex zu beraten und die zwischendurch erhaltenen Informationen (mit dem Berichtsentwurf, mit der Diskussion bei der Abstimmung des Berichts) zu verwenden.

³ Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH) Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation, <https://www.uzbonn.de/blog/team/>. Konsortialpartner der Evaluation für die technische Durchführung der Umfrage

2 Methode

Insgesamt wurden von der Arbeitsgruppe 31 Anspruchsgruppen für eine Teilnahme benannt (Abbildung 2). 30 Anspruchsgruppen konnten in die Anhörung einbezogen werden, da die Position der zentralen Frauenbeauftragten an der Hochschule für Künste Bremen zum Befragungszeitraum nicht besetzt gewesen ist.

Zusätzlich zur Leitung und zu der in allen Einrichtungen gesetzlich institutionalisierten Interessenvertretung (Personalrat, Zentrale Frauenbeauftragte, Frauenbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie der Schwerbehindertenvertretung) wurden in die Anhörung einbezogen: Der Kollegiums-Rat Akademischer Mitarbeiter*innen⁴ der Universität Bremen als Zusammenschluss des Mittelbaus, die Landeskongress der Frauenbeauftragten (La-KoF), die Arbeitnehmerkammer sowie für die Gewerkschaften der DGB Land Bremen sowie die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di Bremen-Nordniedersachsen sowie die Bildungsgewerkschaft GEW Bremen. Letztere haben sich mit einem Gemeinschaftsstatement beteiligt.

Diese 23 Anspruchsgruppen wurden eingeladen, zu allen qualitativen Fragen Stellung zu nehmen. Den Hochschulleitungen wurde zusätzlich ein quantitativer Fragebogen vorgelegt. Darüber hinaus wurden die vier Studierendenvertretungen (ASten) der Hochschulen sowie die drei Lehrbeauftragtenvertretungen an der Hochschule für Künste eingeladen, einzelne Fragen, die die Situation Studentischer Hilfskräfte bzw. der Lehrbeauftragten betrafen, zu beantworten und aus Sicht ihrer Anspruchsgruppe auch Änderungsvorschläge einzubringen.

Bei der Anhörung der beteiligten Anspruchsgruppen ging es darum, die offizielle Einschätzung der jeweiligen Institutionen zu erhalten. Diese Einschätzungen setzen eine Beratung und Meinungsbildung in den jeweiligen Gremien der Hochschule, der jeweiligen Interessenvertretung oder der Einrichtung voraus. Aufgrund dessen wurde der Fragebogen den Anspruchsgruppen zusätzlich in einer digital bearbeitbaren Textversion zur Verfügung gestellt, mit deren Hilfe sie Meinungen innerhalb ihrer Einrichtung zusammentragen konnten. Nach Abschluss interner Konsultationen – deren Intensität und Vorgehensweise in der Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen lagen – erfolgte eine offizielle Übermittlung der Daten über eine Online-Plattform, die uzBonn zur Verfügung gestellt hat. Mit dem Übermitteln der Antworten auf der Onlineplattform hat die jeweilige Anspruchsgruppe ihr Statement verifiziert und zur Auswertung durch die Kooperationsstelle freigegeben.

Die auf diesem Wege erhaltenen, offiziellen Statements der jeweiligen Einrichtungen liegen dieser Auswertung zugrunde. Wie erwähnt sind während des Auswertungsprozesses vereinzelt gezielte Rückfragen zu den Statements gestellt worden, um eine verlässliche Interpretation zu gewährleisten. Es hat keine über die Anhörung hinausgehenden Gespräche oder systematischen Interviews mit den Anspruchsgruppen gegeben, die in diese Auswertung eingegangen wären.

⁴ Der Empfehlung des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbands e.V. von 2019 entsprechend, wird in diesem Text durchgängig der Stern verwendet. Auch die Zitate werden im Sinne konsistenter Schreibweise diesbezüglich angepasst. „Falls jedoch mit Kurzformen gegendert werden soll, empfiehlt der DBSV, das Sternchen zu verwenden, weil es laut Veröffentlichungen des Deutschen Rechtschreibrates die am häufigsten verwendete Kurzform ist und so dem Wunsch nach einem Konsenszeichen am nächsten kommt. Zudem ist davon auszugehen, dass Doppelpunkt und Unterstrich für sehbehinderte Menschen schlechter erkennbar sind als das Sternchen.“ <https://www.dbsv.org/gendern.html>

2.1 Beteiligung an der Anhörung

Von den 30 in die Anhörung einbezogenen Anspruchsgruppen an den bremischen Hochschulen haben 21 ein Statement abgegeben. Neun Anspruchsgruppen haben nicht teilgenommen. Dies betraf drei Anspruchsgruppen mit begrenzter, darüber hinaus sechs mit voller Teilnahmemöglichkeit – und zwar drei Frauenbeauftragte sowie drei Schwerbehindertenbeauftragte. Hauptsächliche Begründung war, dass man sich der Stellungnahme einer anderen Interessenvertretung anschlieÙe (z.B. Schwerbehindertenvertretungen dem Personalrat; Lehrbeauftragtenvertreterin der Stellungnahme ihres Kollegen). Zudem gab es Krankheitsgründe. In fünf Fällen sind der Kooperationsstelle Gründe nicht bekannt geworden.

An der Evaluation haben sich folgende Anspruchsgruppen beteiligt

- **Universität Bremen**
 - 01 Leitung
 - 05 Personalrat
 - 06 Kollegiums-Rat Akademischer Mitarbeiter*innen (KRAM)
 - 08 Frauenbeauftragte LGG
 - 24 Studierendenvertretung
- **Hochschule Bremen**
 - 02 Leitung
 - 10 Personalrat
 - 12 Frauenbeauftragte LGG
 - 13 Schwerbehindertenvertr.
- **Hochschule für Künste**
 - 03 Leitung
 - 14 Personalrat
 - 15 Frauenbeauftragte LGG
 - 26 Studierendenvertretung
 - 28 Lehrbeauftragten-Vertretung Musik
- **Hochschule Bremerhaven**
 - 04 Leitung
 - 17 Personalrat
 - 18 Zentrale Frauenbeauftragte
 - 27 Studierendenvertretung
- **Hochschulübergreifende Sicht**
 - 21 Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LAKOF)
 - 22 Gemeinschaftsstatement DGB Land Bremen / GEW ver.di
 - 23 Arbeitnehmerkammer

Haben sich nicht beteiligt

- **Universität Bremen**
 - 07 Zentrale Frauenbeauftragte
 - 09 Schwerbehindertenvertr.
- **Hochschule Bremen**
 - 11 Zentrale Frauenbeauftragte
 - 25 Stud. Vertretung, ASTA
- **Hochschule Bremerhaven**
 - 19 Frauenbeauftragte LGG
 - 20 Schwerbehindertenvertr.
- **Hochschule für Künste**
 - 16 Schwerbehindertenvertr.
 - 29 Lehrbeauftragten-Vertretung FB Akadem. Senat u. Musik
 - 30 Lehrbeauftragten-Vertretung Kunst, Design

Abbildung 2: Übersicht über die Anspruchsgruppen

Die in dieser Tabelle ausgewiesenen Nummern dienen dem Nachweis bei Zitaten (Format z.B. A01). Die Nummer verweist auf das Statement der Anspruchsgruppe, von der die Aussage stammt (z.B. Leitung Universität Bremen).

2.2 Vorgehen bei der Auswertung

Wie erwähnt haben die Studierendenvertretungen und Lehrbeauftragtenvertretungen nur Fragen zu ihren Gruppen gestellt bekommen, weshalb ihre Antworten von vorneherein kürzer ausgefallen sind. Aber auch die Beiträge der Anspruchsgruppen, die den vollen Fragebogen vorgelegt bekommen haben, sind sehr unterschiedlich umfangreich. Die untenstehende Abbildung, die die Verteilung anhand der übermittelten Zeichenzahl illustriert, ist ein Versuch, dies greifbar zu machen. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass die Zeichenanzahl der Statements „keine Angabe“ oder „nicht sinnvoll“ ebenfalls mitgezählt worden sind. Zudem sind stichwortartige Beiträge zwar kürzer, aber nicht unbedingt weniger aussagekräftig als ausformulierte Ausführungen. Zu erwähnen ist überdies, dass an der Hochschule Bremen die Interessenvertretungen zusammengearbeitet und teilweise wortidentische Antworten eingebracht haben.

Festzuhalten ist, dass sechs der einundzwanzig Anspruchsgruppen zwei Drittel der gesamten Zeichenumfanges zur Auswertung beitragen. Es könnte also sein, dass die Perspektiven der

Universität (A05 Personalrat, A01 Leitung, A08 Frauenbeauftragte) und der Hochschule Bremerhaven (A04 Leitung, A17 Personalrat) diesen Bericht stärker prägen. Ferner gehört das Gemeinschaftsstatement DGB Land Bremen, GEW, ver.di (A22) zu den umfangreicheren Ausführungen.

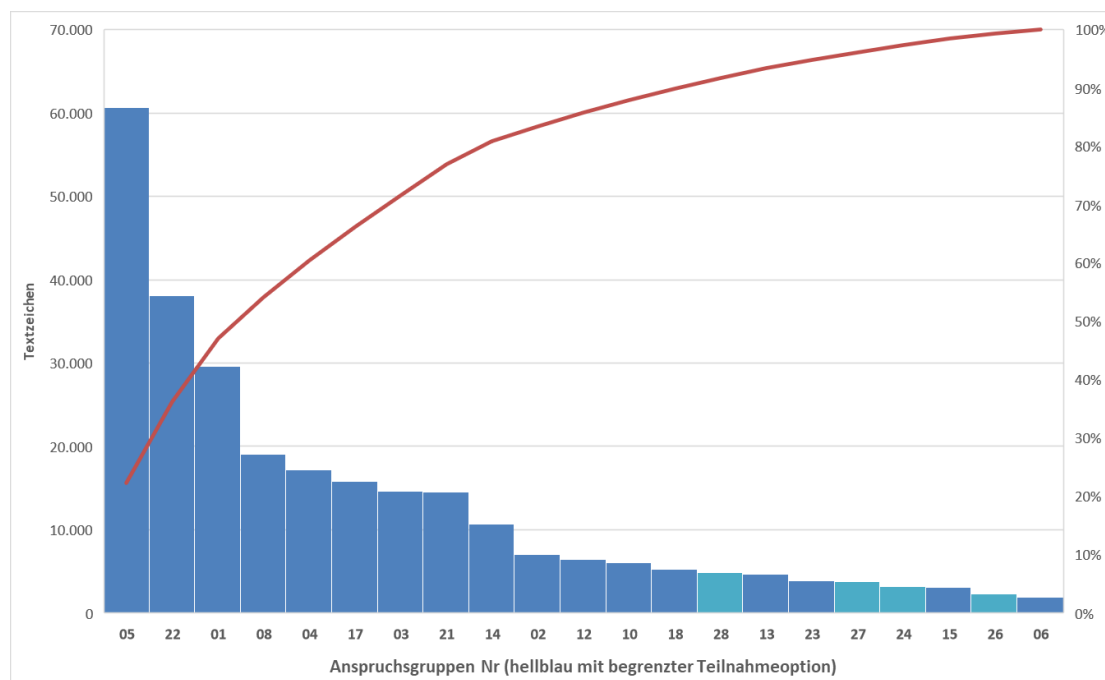


Abbildung 3: Umfang der jeweiligen Stellungnahmen der Anspruchsgruppen (insgesamt 272.498 Textzeichen mit Leerzeichen)

Alle vorliegenden qualitativen Antworten wurden einer doppelten Codierung mit MAXQDA, einer Software für die qualitative Datenanalyse, unterzogen. Die Codierung erlaubt es, Antworten unterschiedlicher Anspruchsgruppen zu gleichen Themen nebeneinander zu stellen und qualitative Aussagen auszuwerten. Darüberhinausgehende Methoden der qualitativen Datenanalyse und Quantifizierungen der Antworten erschienen aufgrund des geringen Datenbestandes und der Vielfalt der Perspektiven nicht sinnvoll.

Die erste Codierung erfolgte nach der Systematik der Fragen im Fragenkatalog. Der Fragenkatalog fragte beispielsweise systematisch die Situation einzelner Beschäftigtengruppen ab (Promovenden, Postdoc Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte, Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte usw.). Durch die erste Codierung konnten die Aussagen der verschiedenen Anspruchsgruppen nebeneinandergestellt (z.B. nach Hochschulen gruppiert) und ausgewertet werden.

Eine zweite Codierung erfolgte nach übergreifenden Sinneinheiten, wie beispielsweise Erwähnungen des Ausschlusses sachgrundloser Beschäftigung. Ein Thema wie sachgrundlose Beschäftigung kann grundsätzlich alle Beschäftigtengruppen betreffen, die befristet beschäftigt werden. Dementsprechend ist es sinnvoll, diesen zweiten Schnitt durch das Material zu gehen, um übergreifende Themen zu verstehen.

Bei einzelnen Themen (z.B. die Folgen sachgrundloser Beschäftigung) wurde bei der Befragung eine Quantifizierung erbeten, um auch Tabellen vorlegen zu können. Jedoch fällt auf, dass vielfach die Antwortkategorie „weiß nicht“ gewählt wurde, sodass die Quantifizierung nicht sehr überzeugend ausfällt. Die quantitativen Antworten der Hochschulleitungen zu den Personaldaten wurden aufgrund ihrer geringen Komplexität mit einer Tabellenkalkulation ausgewertet. Berechnungen gehen hier über Zunahme, Abnahme und Prozentzahlen ebenfalls nicht hinaus. Diese Daten müssen eher qualitativ interpretiert werden.

2.3 Limitationen

Die Anhörung erhebt die Statements der Anspruchsgruppen zu den im gemeinsamen Prozess entwickelten Fragenkatalog. Jede Anspruchsgruppe war frei darin, die Fragen, zu denen sie Stellung nehmen wollte, und den Umfang ihrer Stellungnahme selbst zu bestimmen. Aufgrund dessen finden wir eine sehr große Streuung der Antworten vor. Einzelne Anspruchsgruppen beschreiben und bewerten die Situation der Beschäftigten sehr ausführlich und machen Vorschläge zu sehr konkreten Formulierungsvorschlägen für eine Änderung des Rahmenkodexes. Andere Anspruchsgruppen kommentieren sehr knapp nur ausgewählte Fragen. Diese Qualität des vorliegenden Materials kann sicher eine Limitation darstellen, jedoch muss auch akzeptiert werden, dass diese Diversität das unterschiedliche Interesse der Anspruchsgruppen spiegelt, auf den Prozess Einfluss zu nehmen. Sie ist insofern keine Limitation, sondern ein Teil des Ergebnisses.

Der Ausfall von 9 der 30 Anspruchsgruppen führt zu einer geringen Verzerrung des Antwortverhaltens. Nicht teilgenommen haben zwei der drei Lehrbeauftragtenvertretungen und eine Studierendenvertretung – diese Gruppen sind mit begrenzten Fragen beteiligt worden. Eine Lehrbeauftragtenvertreterin hat sich bewusst dem Statement ihres Kollegen angeschlossen, von vier Studierendenvertretungen waren drei vertreten. Der Ausfall von drei der vier Schwerbehindertenvertretungen stellt einerseits eine Einschränkung dar, andererseits zeigt die bereits erwähnte Praxis an der Hochschule Bremen (Abstimmung der Statements unter den Interessenvertretungen), dass die Schwerbehindertenvertretung wohl auch durch den Personalrat vertreten wird. Zudem vermittelt das erhaltene Statement nicht den Eindruck, als ob der Rahmenkodex aus der Perspektive der Schwerbehinderten ein besonderes Thema wäre.

Bei den Frauenbeauftragten fehlen drei von sieben Einrichtungen, jedoch können wir sagen, dass an jeder Hochschule eine Frauenbeauftragte geantwortet hat (Zentrale Frauenbeauftragte oder Frauenbeauftragte LGG) und zudem ein Statement der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) vorliegt, so dass auch hier nicht von einer Einschränkung der Aussagekraft der Beiträge auszugehen ist.

Der Fragebogen einer Anhörung ist methodisch wenig anspruchsvoll, da er im Wesentlichen auf ausführlichen Textantworten basiert. Zur Vermeidung von Interpretationsfehlern bei den Textantworten wurde immer Wert darauf gelegt, dass die Antwort eine klare Richtung der Wertung vorsieht: Beispielweise auf die Frage *„Wurden an Ihrer Hochschule (...) Beschlüsse getroffen“* konnte man antworten *„ja, und zwar folgende“* oder *„nein, und zwar aus folgenden Gründen“*. Bei der Bewertung der einzelnen Teile des Rahmenkodexes kamen die Fragenvarianten *„In welcher Hinsicht hat er sich bewährt“* und *„An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf“* zum Einsatz. Als weitere Antwortoption konnte überall jeweils *„trifft nicht zu“* gewählt werden, zudem wurde eine fehlende Eingabe technisch als *„keine Antwort“* erfasst.

Wir können also zunächst festhalten, dass verkürzte spiegelstrichartige Antworten in ihrer Richtung eindeutig interpretiert werden konnten. Die Frageformulierungen haben die Ausfüllenden auch darin unterstützt, ihren Beiträgen eine eindeutige Richtung zu geben. Diese Anforderung war nicht zu übersehen, zumal die Fragen einem viermonatigen Befragungszeitraum unterlagen und nicht auf die Schnelle beantwortet werden mussten, wie dies bei normalen Onlinebefragungen der Fall ist.

Als schwierig hat sich jedoch die Antwortoption *„trifft nicht zu“* erwiesen. Sie war eigentlich dafür gedacht, dass Anspruchsgruppen erklären konnten, zu einer Frage keine Aussage treffen zu wollen, wenn man dazu nichts sagen kann. So war es auch in der Besprechung des Fragebogens in der Arbeitsgruppe diskutiert worden. Leider wurde diese Antwortkategorie auch zur inhaltlich verkürzten Antwort benutzt. Das erzeugt im Einzelfall die Notwendigkeit, zu interpretieren oder nachzufragen, wo man sich eine klare Antwort gewünscht hätte.

Ergebnisse der Evaluation

Der Bericht der Evaluation orientiert sich an den im Rahmenkodex formulierten Zielsetzungen. Die formulierten Ziele und definierten Mittel zur Erfüllung dieser Zielsetzungen bilden immer den Bezugspunkt für Wertungen der Evaluation. Aufgabe des Berichtes ist es, anhand der Statements der Anspruchsgruppen herauszufinden, inwieweit es gelungen ist, die Ziele, die die Anspruchsgruppen sich 2016 vorgenommen haben, in der Praxis zu realisieren und welche Schlussfolgerungen daraus für die weitere Gestaltung des Rahmenkodexes zu ziehen sind.

Als Hauptziel des Rahmenkodexes wird die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und bessere Planbarkeit sowie Transparenz der Arbeitsvertragsregelungen für das Hochschulpersonal „*insbesondere im Bereich der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen*“ angeführt (Rahmenkodex S.1).

Dies beinhaltet die Teilziele, grundsätzlich für Daueraufgaben ein unbefristetes Normalarbeitsverhältnis vorzusehen und ein angemessenes Verhältnis von Dauerstellen und Befristungen zu realisieren. Die Personalkategorien Lektor*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) sollen grundsätzlich unbefristet und in Vollzeit beschäftigt, Lehrbeauftragte auf eine nebenberufliche Aktivität beschränkt werden.

Für die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten sollen befristete Arbeitsverhältnisse so gestaltet werden, dass die Beschäftigten in strukturierten und planbaren Verläufen Qualifizierungsziele erreichen bzw. befristete Aufgaben und Projekte⁵ realisieren. Für definierte Qualifizierungsphasen soll jeweils ein angemessener Rahmen der Befristung und eine systematische Unterstützung (Beratung, Weiterbildung) geschaffen werden.

Grundsätzlich sollen alle Mitarbeiter*innen im Hinblick auf ihre beruflichen Perspektiven beraten werden und ihnen Personalentwicklungsangebote unterbreitet werden.

Die Hochschulen wollen allgemein zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit beitragen.

Der Rahmenkodex beschreibt zudem eine Reihe von Mitteln zur Erfüllung der Ziele, die sich sowohl auf die Umsetzung des Kodexes (u.a. Hochschulinterne Verfahrensregeln zur Umsetzung; Bekanntmachung des Kodexes; Stellenwert des Kodexes; Weiterentwicklung) als auch auf die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse beziehen: Dafür werden Personalplanungskonzepte, Regelungen für die Stellenausschreibung und Vertragsgestaltung, Beratungs- und Mitarbeiter*innengespräche, Maßnahmen der Personalentwicklung und Weiterbildung sowie weitere Detailregelungen beschrieben. Der Rahmenkodex besteht aus einem übergreifenden Teil (Präambel, Rahmenbedingungen und weitere Vereinbarungen) und einem, in dem die allgemeinen Ziele und Mittel für die einzelnen Personalkategorien spezifiziert werden.

Die Ergebnisdarstellung geht in vier Schritten vor. In Kapitel 3 wird der Stand der Umsetzung des Rahmenkodexes reflektiert. Dabei werden vor allem die Mittel betrachtet, mit deren Hilfe die Ziele erreicht werden sollen (Beschlüsse und Verfahrensregelungen, Personalplanungskonzepte, Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung, Status-, Karriere- und Beratungsgesprä-

⁵ Es wird nicht klar, inwieweit eine drittmittelfinanzierte befristete Beschäftigung für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen ohne Verfolgung eines Qualifizierungszieles angeboten werden soll. Es wird ausgeführt, dass Befristungen in diesem Bereich im Regelfall nach § 2 (1) WissZeitVG erfolgen sollen (Rahmenkodex S. 3) und Drittmittelprojekte „*in der Regel auch der Qualifizierung (...) dienen*“ (Rahmenkodex S. 5f). Beide Passagen zielen auf die Sicherung der familienpolitischen Komponente ab und lassen den Stellenwert von Beschäftigungen nach § 1 (2) WissZeitVG völlig im Unklaren.

che usw.). Dann wird in Kapitel 4 versucht, die Wirkungen der Verabschiedung des Rahmenkodexes abzuschätzen (etwa auf die Zusammenarbeit der Sozialpartner, auf die Vertragsgestaltung, auf die Gleichstellung der Geschlechter usw.). In Kapitel 5 präsentieren wir die Ergebnisse der Bewertung der einzelnen Abschnitte des Rahmenkodexes („*Was hat sich bewährt?*“, „*Wo besteht Nachsteuerungsbedarf?*“). In Kapitel 6 wird schließlich die Bilanz der Anspruchsgruppen vorgestellt, die sie aus den Erfahrungen mit der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse ziehen. Zudem interessiert, welche Vorschläge sie zur Weiterentwicklung des Rahmenkodexes vorlegen. Der Bericht wird in Kapitel 7 mit Empfehlungen der Evaluation zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex abgeschlossen.

Bei der Präsentation der Ergebnisse werden nicht alle Inhalte und Äußerungen der Anspruchsgruppen, die zu einer Frage vorgetragen worden sind, auch systematisch und vollständig nach dem Schema Frage – Antwort präsentiert. Selbst mit redaktionellen Kürzungen und Zusammenfassungen würde dies ein äußerst umfangreiches, für die angestrebte Diskussion und Weiterentwicklung des Rahmenkodex kaum verwendbares Material ergeben. Die Evaluation sieht es als ihre Aufgabe an, das Material zu verdichten, um Linien und Schwerpunkte besser herauszuarbeiten. Dafür ist ein höheres Maß an Interpretation durch die Evaluation notwendig, weshalb sichergestellt wird, dass immer transparent ist, welche Anspruchsgruppe welchen Aspekt eingebracht hat. Es wird aber nicht dokumentiert, aus welcher Antwort auf welche Frage die Passage genau stammt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass das Material hauptsächlich aus den Antworten zu der jeweils ausgewiesenen Frage des Fragebogens stammt.

Weitere Gründe für diese Vorgehensweise liegen auch im Material selbst. Es hat sich bei der Analyse gezeigt, dass die Anspruchsgruppen keineswegs immer genau auf die Frage geantwortet haben, die ihnen gestellt war. Beispielsweise werden bei der Frage „*Was hat sich bewährt?*“ kritische Punkte angesprochen oder umgekehrt beim Nachsteuerungsbedarf Aspekte ausdrücklich gewürdigt. Dieses Antwortverhalten ist teilweise auch sinnvoll, um z.B. Vorschläge zu begründen. Hinzu kommt, dass Anspruchsgruppen bei den offenen Fragen zu dem, was sich insgesamt bewährt habe, beispielsweise die Statusgespräche ausführlich besprochen haben. Sie haben sich dann zumeist bei der dezidierten Frage zum selben Thema dann nur noch knapp geäußert. Daher wurden auch dann, wenn die Anspruchsgruppen nicht durch einen Querverweis darauf hingewiesen haben („siehe oben“), die früheren Äußerungen miteinbezogen. Es war also sehr oft notwendig, einzelne Statements von Anspruchsgruppen zu bestimmten Aspekten zu anderen Abschnitten zu verlegen, wo sie passender eingeordnet werden konnten.

Hinzu kommt, dass insbesondere bei den Fragen zu den Regelungen für einzelne Personalkategorien immer wieder die gleichen Themen aufgerufen werden (z.B. Vertragslaufzeiten, Beschäftigungsumfang, Personalentwicklung), die sowohl allgemein als auch hinsichtlich spezifischer Belange einzelner Personalkategorien bewertet werden können. Die Herausforderung besteht darin, eine gute Balance hinzubekommen, was in den allgemeinen Teil (Abschnitt 2.1 Umsetzung oder 2.2 Wirkungen) gehört und was besser in den Ausführungen zur Bewertung des Rahmenkodex (Abschnitt 2.3) behandelt wird. Im Zweifel wurde gegen eine Verdichtung und Kürzung entschieden, was den sehr großen Umfang dieses Berichts erklärt.

Eine letzte Anmerkung bezieht sich auf die Zitierweise der Quellen. Die Evaluation erlaubt sich, Schreibfehler und Genderzeichen in den Zitaten zu korrigieren, ohne dies gesondert auszuweisen. Stichwortartige Verkürzungen wurden aber trotz eingeschränkter Verständlichkeit so belassen.

3 Zum Stand der Umsetzung des Kodexes

Im Rahmenkodex werden an verschiedenen Stellen Mittel bestimmt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen. Im ersten Schritt der Evaluation soll genauer betrachtet werden, wie sich die Umsetzung sechs Jahre nach Abschluss des Rahmenkodex darstellt.

Wir starten mit dem Umsetzungsstand der Vereinbarung, zur Umsetzung des Rahmenkodexes Verfahrensregelungen und Leitlinien zu treffen (3.1) und reflektieren, welche Maßnahmen zur Kommunikation (3.2) und zu seiner Realisierung (3.3) umgesetzt worden sind. Daraufhin werden Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse überprüft: Inwieweit sind die Hochschulen der Empfehlung aus der Präambel gefolgt, interne Personalplanungskonzepte aufzustellen (3.4)? Welche Personalentwicklungskonzepte für Karrierewege in der Wissenschaft (3.5) und welche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung (3.6) sind zwischenzeitlich geschaffen worden? In Orientierungsrahmen mehrerer Personalkategorien wurden bestimmte Beratungs-, Status- und Karrieregespräche zur Personalentwicklung vorgesehen, inwieweit sind diese realisiert worden (3.7)? Bei Vereinbarung des Rahmenkodexes wurde das Fehlen der familienpolitischer Komponenten bei Drittmittelverträgen intensiv diskutiert, was konnte diesbezüglich erreicht werden (3.8)? Da die Umsetzung von verschiedenen externen Rahmenbedingungen beeinflusst wird, werden auch die Gedanken der Anspruchsgruppen über rechtliche Vorgaben und strukturelle Hürden vorgestellt (3.9). Wir schließen das Kapitel mit einer kurzen Zusammenfassung (3.10).

Die Evaluation berichtet an dieser Stelle über die Sichtweise der Anspruchsgruppen zur Realisierung der Ziele des Rahmenkodexes. Dabei kann nicht der Anspruch erhoben werden, eine ursächliche Zurechnung der Umsetzung einzelner Maßnahmen auf den Rahmenkodex vorzunehmen. Einzelne Anspruchsgruppen legen Wert auf die Unterscheidung, dass bestimmte Maßnahmen (z.B. der Verzicht auf sachgrundlose Befristungen) nicht auf den Rahmenkodex zurückzuführen seien, weil parallel andere Gesetze oder Verordnungen (z.B. die zwei Jahre später erlassene Regelung des Senats, die über den Rahmenkodex hinausging, siehe Freie Hansestadt Bremen 2018) dies bewirkt hätten. In der nachfolgenden Darstellung wird eine solche Unterscheidung nicht vorgenommen. Die Frage ist allein, ob bestimmte Mittel zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals im Betrachtungszeitraum in den Augen der Anspruchsgruppen realisiert worden sind. Über den konkreten Einfluss des Rahmenkodexes und den Sinn sowie Nutzen einer solchen Vereinbarung wäre an anderer Stelle zu diskutieren.

3.1 Hochschulspezifische Beschlüsse, Verfahrensregelungen und Leitlinien zur Konkretisierung des Kodexes (Frage 1.1)

Im Rahmenkodex wurde im Abschnitt 11 „*Weitere Vereinbarungen zur Umsetzung des Rahmenkodexes*“ festgelegt: *“Die Hochschulen werden zur Umsetzung dieses Rahmenkodexes hochschulinterne Verfahrensregelungen bzw. Leitlinien beschließen.“* (S. 11) Dies ist keine Kann- oder Soll-Bestimmung, sondern eine verbindliche Vereinbarung. Die erste Frage, die sich die Anspruchsgruppen selbst gestellt haben, zielt auf den Umsetzungsstand in dieser Sache. Hierzu gibt es ein breites Antwortspektrum:

- **Ja:** Die drei Anspruchsgruppen (Leitung, Personalrat, Frauenbeauftragte) der Universität, die sich dazu geäußert haben, stimmen darin überein, dass einzelne hochschulspezifische Beschlüsse zur Konkretisierung des Kodexes getroffen wurden. Die Leitung führt die Überarbeitung der Antrags- und Einstellungsunterlagen für wissenschaftliches Personal nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und dem Rahmenkodex sowie eine entsprechende Handreichung des Kanzlers für die Umsetzung

an. Der Personalrat verweist auf einen Beschluss des akademischen Senats von 2021 zum Nachholen von Zeiten bei Beschäftigten mit Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG (siehe 3.8).

- **Nein:** Auf der anderen Seite sind sich die drei Anspruchsgruppen der Hochschule Bremen (Leitung, Personalrat, Frauenbeauftragte LGG) einig, dass keine entsprechenden Beschlüsse getroffen worden sind. Die Leitung begründet es damit, dass der Rahmenkodex alle Fallkonstellationen umfänglich abbilden würde. Personalrat und Frauenbeauftragte LGG kritisieren, dass die Hochschulleitung über den Verzicht auf die Nutzung sachgrundloser Befristungen (§ 14 (2) TzBfG) und über die hochschulweite Kommunikation der Stellenausschreibungen hinaus keine Initiativen zur Konkretisierung des Kodex unternommen habe.
- **Uneinig:** Bei den anderen beiden Hochschulen vertreten die Anspruchsgruppen unterschiedliche Ansichten:

An der Hochschule Bremerhaven ist die Leitung der Ansicht, man habe entsprechende Beschlüsse gefasst, während der Personalrat und die zentrale Frauenbeauftragte gegenteiliger Meinung sind. Die Leitung begründet ihre Einschätzung mit gemeinsamen Gesprächen mit der Interessenvertretung zur Bilanzierung des Standes der Umsetzung und daraus resultierenden Konsequenzen. Bezogen auf erkannte Umsetzungsdefizite habe man Maßnahmen ergriffen (Anpassung von Personalformularen; Informationen über die Umsetzung des Kodexes). Die Gespräche werden vom Personalrat auch bestätigt, aber wesentliche Beschlüsse aufgrund des Rahmenkodex habe es nicht gegeben. Außerdem schreibt der Personalrat, dass aus Sicht der Leitung an einer kleinen Hochschule keine planbare Karrierewege umgesetzt werden können. Die zentrale Frauenbeauftragte betont, aufgrund der Größe der Hochschule sei es möglich, in bestehenden Prozessen flexible Vereinbarungen zu treffen.

An der Hochschule für Künste ist es umgekehrt. Der Personalrat sieht Beschlüsse zur Umsetzung des Kodex, während die Leitung widerspricht, da der Kodex bereits sehr dezidierte und konkrete Regelungen enthalte. Der Personalrat ordnet drei Maßnahmen der Umsetzung des Kodexes zu: die Ausschreibung studentischer Arbeitsverhältnisse; den Einsatz von Personaldienstleistern anstatt sachgrundloser Befristung; und Veränderungen bezüglich des Einsatzes von Lehrbeauftragten in der grundständigen Lehre.

- **Übergreifende Sicht:** Die Arbeitnehmerkammer hat keine Verfahrensregelungen zur Konkretisierung des Kodexes bei der Universität wahrgenommen. Ihr liegen keine ausreichenden Informationen aus den anderen Hochschulen vor. Die Landeskongress der Frauenbeauftragten (LaKoF) und das Gemeinschaftsstatement DGB Land Bremen, GEW, ver.di hat dazu nicht Stellung genommen („trifft nicht zu“).

Wir halten fest, dass an zwei Hochschulen die Leitung der Ansicht ist, dass der Bremer Rahmenkodex keine weiteren Beschlüsse, Verfahrensregelungen und Leitlinien erforderlich macht und die Regelung nicht umgesetzt hat. Die Interessenvertretungen sind an allen Hochschulen zumeist gegenteiliger Ansicht. In der Universität und an der Hochschule Bremerhaven hat es Beschlüsse zur Konkretisierung gegeben.

3.2 Maßnahmen zur Kommunikation des Kodexes (Frage 1.3)

In allen Hochschulen werden Maßnahmen zur Bekanntgabe des Rahmenkodexes genannt. Dafür wurden unterschiedliche Wege gefunden. Der Kodex wurde veröffentlicht und auf die Homepage der Hochschulen (A02, 22), der Seite des Personaldezernats (A01, 05) und auch bei der Homepage von Personalrat, KRAM und Frauenbeauftragten (A05, 10, 12, 17, 22) verlinkt. Informiert wurde anlassbezogen in Sitzungen und Gremien (A01, 04), in Personalversammlungen (A04, 05, 15, 17) und auch durch die Interessenvertretungen (A05). Hinzu kamen Presseerklärungen und Artikel (A01, 05, 22), Verlautbarungen der senatorischen Behörde (A22) sowie übergreifende Veranstaltungen der Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer (A01, 22). Die Universität hat zudem für die Aufnahme in den Wissenschaftsplan 2025⁶ Land Bremen gesorgt (A01). Dennoch haben einzelne Anspruchsgruppen eine offizielle Bekanntgabe in ihrem Hause nicht wahrgenommen (A03, 14, 18).

Die Antworten auf die Frage „Ist der Kodex den Mitarbeiter*innen bekannt oder nicht?“ verdeutlichen, dass die Maßnahmen nicht ausgereicht zu haben scheinen. Man ist sich im Wesentlichen einig, dass der Rahmenkodex bei den Beschäftigten wenig bekannt ist (A01, 05, 10, 12, 13, 17, 18, 22, 23), dies scheint besonders für die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (MTV-Bereich) zu gelten (A08). Eher bekannt sei er bei Personen mit Personalverantwortung (A01). Zudem könne man durchaus die Informationen finden: „Man muss mit den richtigen Schlagworten danach suchen“ (A01).

Dem Personalrat der Universität ist dabei aufgefallen: „so fehlen z.B. entsprechende Hinweise im ‚Service A-Z‘ des Personaldezernats und auch bei den Rechtsmittel-Auflistungen der Universitäts-Rechtsstelle wird der Rahmenkodex nicht aufgelistet (möglicherweise, da er formal keinen bindenden rechtlichen Status hat?). Eine bessere Präsenz und Verlinkung an verschiedenen Stellen der Universitäts-Webpräsenz wäre sicherlich wünschenswert.“ (A05).

3.3 Maßnahmen der Hochschulleitung zur Umsetzung des Kodexes (Frage 1.4)

Es war nicht für alle Anspruchsgruppen einfach, die Frage „Welche Maßnahmen hat die Hochschulleitung zur Umsetzung des Kodex verfügt?“ zu beantworten. Die Leitungspersonen der Hochschulen kennen ihre Motive und können die einzelnen Maßnahmen aufzählen. Die Interessenvertretungen mussten hier wahrscheinlich öfter Vermutungen anstellen. Zum anderen ist im Fragebogen eine Dopplung der Antworten möglich. So gibt die Leitung der Hochschule Bremerhaven als Antwort einen Verweis auf ihre vorangegangenen Ausführungen zu Beschlüssen und Leitlinien und ihre späteren Ausführungen zu den einzelnen Personalkategorien. Fünf Anspruchsgruppen haben zu dieser Frage nicht geantwortet.

Es ist einleitend eine gute Herangehensweise, in einem ersten Überblick Unterschiede im Verständnis der Umsetzung des Rahmenkodex aufzuzeigen, die sowohl die Hochschulen voneinander als auch die Perspektiven der Interessenvertretungen von der der Leitung unterscheiden.

Aus übergreifender Sicht nimmt nur die Arbeitnehmerkammer zu dieser Frage Stellung.

1. „Seit dem Jahr 2021 wird Punkt 4.3 des Rahmenkodexes (Familienpolitische Komponente⁷) an der Universität Bremen umgesetzt, wenngleich weit reichende Erfahrungen mit der Umsetzung noch nicht vorliegen. Elternzeitverlängerungen, die

⁶ Weitere Informationen: Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz 2019.

⁷ Sie ausführlicher dazu: 3.8

nicht durch den Drittmittelgeber finanziert werden, können demzufolge durch Finanzmittel, welche die Uni bereithält, finanziert werden.“

2. *„Gespräche zur Arbeitssituation und zu beruflichen Perspektiven können seitens der Mitarbeiter*innen eingefordert werden, finden aber nicht turnusmäßig, sondern lediglich punktuell auf Anfrage statt.“ (A23)*

3.3.1 Universität

Die Leitung der Universität zählt vier Maßnahmen auf, bei denen auffällt, dass fast alle Strukturen schaffen, die durch Beratung, Genehmigung und Mittelvergabe dafür sorgen können, dass die im Rahmenkodex festgelegten Normen nachhaltig in die Praxis übertragen werden:

1. *„Zentrale Forschungsförderung (ZF) der Universität Bremen: Änderung der Ausschreibung „Eigene Projekte für Postdocs“. Statt zwei Förderlinien mit einer Förderzeit von Linie A mit zwei Jahren und Linie B mit vier Jahren gibt es jetzt für beide Linien die Förderzeit von drei Jahren, um den Mindestlaufzeiten des Kodexes für Postdocs zu entsprechen. (...)*
2. *Forschungsförderberatung im Referat 12: Seit der Rahmenkodex existiert, wird darauf in der Beratung verwiesen. Es wird vor allem dahingehend informiert, dass der Rahmenkodex Mindestlaufzeiten beinhaltet. Wenn in Forschungsprojekten Personen aus Grundmitteln der Universität oder Sondermitteln des Landes finanziert werden, sollen die Mindestvertragslaufzeiten eingehalten werden. Bei Drittmittelprojekten muss bis zum Ende der Projektlaufzeit befristet werden.*
3. *Regelungen zu Stipendien: Grundsätzlich haben Stellen Vorrang vor Stipendien, besonders in der Qualifizierungsphase. So wird auch bei der Beantragung neuer Drittmittelprojekte beraten. Zudem werden Stipendien in der Regel nur noch aus Drittmitteln und nicht mehr aus dem Grundhaushalt vergeben. Es gibt noch einige wenige Promotionsprogramme, die auf Stipendienbasis laufen, u.a. ‚Duale Promotion‘, bei der aufgrund des integrierten Referendariates kein Anstellungsvertrag möglich ist. Andere große Promotionsprogramme, wie etwa die BIGSSS⁸, haben schon vor Jahren von Stipendien auf Stellen umgestellt. Es ist noch möglich, Promotionsabschlussstipendien aus Drittmitteln zu vergeben und unter bestimmten Umständen sind Brückenstipendien in die Promotion für 6-12 Monate möglich. Zudem ermöglicht die Universität Forschungsstipendien für ausländische Wissenschaftler*innen, die für einen Aufenthalt bis zu einem Jahr an die Universität kommen wollen. Alle Stipendien werden über das Referat „Forschung und wiss. Nachwuchs“ administrativ abgewickelt, um sicherzustellen, dass sie nur in den definierten Fällen vergeben werden. Die Zahl der Stipendien ist in den letzten Jahren sehr stark gesunken, was im internationalen Vergleich durchaus problematisch ist, da die Universität Bremen dadurch EU-Förderlinien verlieren könnte.*
4. *‚Tenure Track‘ / ‚Senior Researcher‘ wurden auf Veranlassung der Universität Bremen im Bremer Hochschulgesetz etabliert.“ (A01)*

Dem Personalrat der Universität sind demgegenüber *„keine expliziten Maßnahmen der Hochschulleitung zur Umsetzung des Rahmenkodex bekannt.“ (A05)*

⁸ <https://www.bigsss-bremen.de/> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

3.3.2 Hochschule Bremen

Die Leitung der Hochschule Bremen zählt fünf Maßnahmen auf, von denen die Mehrzahl sich auf Informationen beziehen, einzelne auf Regelungen und lediglich das Beratungsangebot nachhaltigere Strukturen schaffen kann.

1. „Hochschulweite Veröffentlichung mit erläuternder Begleitmail, Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule.
2. Sensibilisierung der Fachabteilungen, die mit der Umsetzung des Rahmenkodexes besonders betraut sind.
3. Fokussierung auf unbefristete Beschäftigungen und Information aller Beschäftigten über vakante Stellen in der Hochschule.
4. Festlegung einer auskömmlichen Mindestlaufzeit bei Qualifizierungsverträgen.
5. Aufbau eines Beratungsangebots für befristet Beschäftigte zu Karrierewegen außerhalb der Wissenschaft / Erarbeitung von Zielfeldern von Personalentwicklung für befristet Beschäftigte“ (A02)

Die Interessenvertretungen haben nur eine Maßnahme der Hochschulleitung als Umsetzung des Rahmenkodex angesehen: „Alle Stellenausschreibungen werden hochschulöffentlich bekannt gegeben.“ (A10, 12, 13⁹)

3.3.3 Hochschule für Künste

Die fünf Maßnahmen der Hochschulleitung der Hochschule für Künste beziehen sich auf die Beschaffung finanzieller Mittel und auf Regularien. Zwei bereits laufende Maßnahmen werden im Nachhinein der Umsetzung des Rahmenkodexes zugerechnet.

1. „Das Einwerben von zusätzlichen finanziellen Mitteln im Rahmen des Wissenschaftsplans 2025¹⁰, des Hochschulpakts¹¹ und des ZuSL¹² für den Grundhaushalt, um befristete Stellen entfristen zu können und zusätzliche unbefristete Stellen zu schaffen.
2. Keine sachgrundlosen Befristungen mehr.
3. Beginn der Überarbeitung der Richtlinie zur Vergabe von Lehraufträgen.
4. Es werden auch weiterhin mit allen Beschäftigten die sog. Jahresgespräche geführt.
5. Befristet Beschäftigte werden weiterhin auf unbefristete Ausschreibungen hingewiesen.“ (A03)

Der Personalrat beschreibt die Folgen einer Maßnahme, die die Leitung nicht erwähnt hat: „2019 wurden mehr als sechs Lehraufträge im Fachbereich Musik in befristete Beschäftigungsverhältnisse für LfbAs umgewandelt und zum Teil 2021 in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.“ (A14)

⁹ Da die Interessenvertretungen Statements abgegeben haben, die in den meisten Fällen textidentisch sind, werden sie im Folgenden fast immer alle drei zitiert.

¹⁰ <https://www.bremen.de/wissenschaft/wissenschaftsplan-2025> (letzter Zugriff am 21. November 2022); Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz 2019.

¹¹ <https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/senatorin-quante-brandt-hochschulpakt-be-deutet-planungssicherheit-fuer-bremer-hochschulen-109100> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

¹² Zukunftsvertrag Studium und Lehre (<https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken-51845>; <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/hochschulpakt-zukunftsvertrag/zukunftsvertrag>) (letzter Zugriff am 21. November 2022)

3.3.4 Hochschule Bremerhaven

Durch den erwähnten Verweis der Leitung der Hochschule auf ihre Antworten auf andere Fragen muss hier auf eine konkrete Aufzählung verzichtet werden. Es wurde bereits berichtet, dass zur Umsetzung des Rahmenkodex in Gesprächen „zwischen der Personalratsvorsitzenden, dem Leiter des Personaldezernats und der Kanzlerin“ (A04) der Stand der Umsetzung bilanziert und aufgrund dessen Maßnahmen ergriffen wurden.

Der Personalrat zählt fünf Maßnahmen auf, von denen seines Erachtens drei nicht aufgrund des Kodex umgesetzt worden seien.

1. *„Die Stufenzuordnung bei Einstellung wurde transparenter gestaltet. Seitdem bekommt der Personalrat zusammen mit der Eingruppierung die Stufe begründet mit dem Mitbestimmungsantrag zur Einstellung vorgelegt. Dies ist in Folge der internen Evaluation des RK Ende 2018 so eingeführt worden.*
2. *Es werden keine Stellen mehr sachgrundlos befristet ausgeschrieben, dies jedoch erst, nachdem der Senat es im September 2018 beschlossen hat (also keine Folge des Rahmenkodex)*
3. *Jahresgespräche sind eingeführt worden, nachdem die entsprechende DV¹³ des Senator für Finanzen und GPR erschien. Dem Personalrat ist nicht bekannt, wie gut sie angenommen werden. (keine unmittelbare Folge des RK)*
4. *Verträge für SHK sind jetzt auch längerfristig möglich.*
5. *Eine Servicestelle Chancengerechtigkeit¹⁴ ist eingerichtet worden, aber nicht unmittelbar im Zusammenhang mit der Umsetzung des Kodex.“ (A17)*

Der erste und der dritte Punkt sind auch in der Stellungnahme der Zentralen Frauenbeauftragten enthalten, sie ergänzt darüber hinaus: „Vor dem Ende befristeter Verträge werden rechtzeitig Gespräche mit den Mitarbeitenden geführt.“ (18)

3.3.5 Zusammenfassung

Die Berichte der Hochschulleitungen zeigen sehr große Unterschiede im Verständnis der Umsetzung des Rahmenkodexes. Es macht einen Unterschied, ob bereits laufende Maßnahmen nachträglich als Umsetzung des Rahmenkodexes deklariert werden, ob die Maßnahmen sich auf die Information (Veröffentlichung, Sensibilisierung) oder die Übersetzung der Normen des Rahmenkodex in neue Regularien (z.B. Festlegung Mindestlaufzeit; Richtlinie Lehrbeauftragte) beschränken, oder ob konkrete Umsetzungsschritte realisiert werden (z.B. Entfristungen, hochschulöffentliche Stellenausschreibungen). Am nachhaltigsten dürfte es sein, wenn neue Strukturen geschaffen werden, in denen eine Übersetzung der Normen des Rahmenkodex in die Praxis geleistet werden kann (z.B. Jahresgespräche, Forschungsförderberatung, Beratungsangebote).

Auffällig ist auch, dass die Interessenvertretungen durchaus nicht immer wahrnehmen, dass die Leitung bestimmte Maßnahmen bzw. welche Maßnahmen mit Bezug auf den Rahmenkodex realisiert. Die Hochschulleitungen hatten bei dieser Frage den Vorteil, ihre Gründe zu kennen. Im Sinne der Umsetzung des Rahmenkodex wäre es wichtig, diese Zusammenhänge und Beweggründe mit den Sozialpartnern auch auszutauschen, um die eigene Verpflichtung auf den Rahmenkodex transparent zu machen und Vertrauen aufzubauen.

¹³ „Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst“, Inkraftgetreten am 08.04.2016, Fundstelle Brem.ABl. 2016, 207

¹⁴ <https://www.hs-bremerhaven.de/organisation/weitere-servicestellen/chancengerechtigkeit/> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

3.4 Interne Personalplanungskonzepte (Frage 1.19)

In der Präambel wird als Empfehlung ausgesprochen *„hochschulinterne Personalplanungskonzepte aufzustellen, um zu bestimmen welche Aufgaben Daueraufgaben sind. Ziel ist auch, Dauerstellen und befristete Stellen sowie wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Stellen in einem angemessenen Verhältnis zu halten.“* (Rahmenkodex S. 1)

Man scheint diese Empfehlung noch nicht konsequent umgesetzt zu haben. Erster Hinweis darauf ist, dass sieben Anspruchsgruppen die Auswahl *„trifft nicht zu“* getroffen haben, die aussagt, dass keine Konzepte aufgestellt worden sind. Zwei Anspruchsgruppen haben keine Angaben gemacht (A15, A23).

Die Leitung der größten Einrichtung, der Universität, hat die Aufgabe an die Fachbereiche delegiert: *„Die Fachbereiche sind angehalten, Personalstrukturkonzepte zu entwickeln, die die Personalplanung eines Fachbereiches verdeutlichen und die Bedarfe an Professuren, Qualifizierungs- und Dauerstellen deutlich machen. Diese Personalstrukturkonzepte sind Grundlage der Freigabe von Researcher- und Lecturer-Stellen am Fachbereich.“* Der Personalrat der Universität (*„Nein“* A05) bestreitet, dass die Universität hochschulinterne Personalplanungskonzepte aufgestellt hat, die Frauenbeauftragte antwortet mit *„trifft nicht zu“* (A8). Die Mittelbauvertretung KRAM sieht ansatzweise eine Umsetzung: *„Ein Personalplanungskonzept (HR-Award) ist im laufenden Prozeß.“* (A06) Wenn aber damit das Programm *“Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)”* gemeint ist, dann dient dieses der Qualitätssicherung und *„der Sicherung des Zugangs zu EU-Forschungsförderung“* (Hamann 2022) für den überwiegend drittmittelfinanzierten Wissenschaftsbereich. Es ist nicht zu erkennen, dass dieser sehr aufwändige Prozess auch die im Rahmenkodex empfohlenen Ziele verfolgt, Daueraufgaben oder das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen zu bestimmen.

Die Leitung der Hochschule Bremen erklärt: *„Die Hochschule hat in 2021 einen strategischen Stellenplan erstellt. Dieser ist aus den Bedarfen der Lehre abgeleitet und betrifft vorrangig das akzessorische¹⁵ Personal. Erste Schritte zur Umsetzung sind getan.“* (A02) Den Interessenvertretungen (A10, 12, 13) scheint dies nicht bekannt zu sein (*„Trifft nicht zu“*).

Eine andere Lösung hat die Hochschule für Künste gefunden: *„Aufgrund der Größe der HfK und der sehr unterschiedlichen Profile der verschiedenen Stellen gibt es kein einheitliches Personalplanungskonzept. Vielmehr werden diese individuell für die Abteilungen bzw. die einzelne Position erstellt, um den Bedarfen und Ansprüchen gerecht werden zu können.“* (A03) Dem Personalrat ist ein Personalplanungskonzept *„unbekannt“* (A14), aber er kennt den Stellenplan der Verwaltung.

Aus Bremerhaven berichtet die Leitung: *„Die Hochschule hat ein so genanntes Personaltableau für alle Einheiten des Dienstleistungsbereichs aufgestellt, das alle dauerhaften und alle vorübergehend geschaffenen Stellen umfasst und die Entwicklungsperspektiven bis 2025 ausweist.“* (A04) Der Personalrat hat die Antwortoption *„trifft nicht zu“* gewählt und auch die Zentrale Frauenbeauftragte weiß davon nichts: *„Hinsichtlich der Professuren gibt es entsprechende Konzepte, für andere Bereiche ist uns dies nicht bekannt.“* (A18)

Alles in allem haben die Leitungen aller befragten Einrichtungen auf im Sinne der Empfehlung getroffene Maßnahmen verwiesen, ohne dies jedoch mit Aussagen zur Qualität der Umsetzung verbunden zu haben. Dies ist insbesondere relevant, wenn wie bei der Universität die Ausführung an Fachbereiche delegiert wird. Man fragt sich auch, warum eine geringe Größe

¹⁵ Akzessorisches Personal ist das wissenschaftsunterstützende Personal, das zum Funktionieren des Wissenschaftsbetriebes notwendig ist.

einer Hochschule eine einheitliche Personalplanung erschweren soll. Auffällig ist zudem, dass die Interessenvertretungen über diesen Maßnahmen schlecht informiert und offenkundig in deren Umsetzung nicht eingebunden worden sind. Auch aus übergreifender Perspektive (Gewerkschaften, LaKoF) ist eine Umsetzung nicht zu erkennen („trifft nicht zu“, A21, 22).

3.5 Personalentwicklungskonzepte für Karrierewege in der Wissenschaft (Frage 1.20)

Im Abschnitt 5 des Rahmenkodex wurde das Ziel formuliert, dass die Hochschulen „*Personalentwicklungskonzepte für Dauerstellen in der Wissenschaft*“ aufstellen. Den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen sollen „*Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und angeboten werden.*“ (Rahmenkodex S. 6).

Die beiden kleinen Hochschulen verfügen bisher nicht über einen „*klassischen wissenschaftlichen Mittelbau*“ (A03) Die Hochschule Bremerhaven sieht diesbezüglich auch erstmal keine Zukunft. „*Da der im Wissenschaftsplan angekündigte Aufbau eines wissenschaftlichen Mittelbaus mangels Ausfinanzierung in absehbarer Zeit nicht umgesetzt werden kann, wurde ein Personalentwicklungskonzept nicht formuliert.*“ (A04) Etwaige Konzepte kamen „*durch nicht vorhandene Mittel (WP) nicht zur Umsetzung.*“ (A18)

Anders sieht das für die Hochschule für Künste aus: „*Mit dem Promotionsrecht wird dieser Aspekt vermehrt in den Fokus rücken. Es wird daher wichtig sein, in der Konzeption der PhD Programme diese Karrierewege mitzudenken und frühzeitig Strukturen und Perspektiven zu schaffen. Dies wird eine zentrale Aufgabe der Personalentwicklung in den nächsten Jahren sein.*“ (A03) Dem Personalrat sind solche Überlegungen wohl nicht bekannt (A14).

Die größte Bremer Hochschule hat „*ein besonderes Förderprogramm zur wissenschaftlichen Qualifikation. Eine bestimmte Zahl von Stellen wird im Wege eines Vorwegabzugs dafür bereitgestellt. Verbunden ist dieses Angebot mit einem ausführlichen Beratungsangebot. Die Personalentwicklung hat Kompetenzen zur Beratung von Karrieren außerhalb der Wissenschaft aufgebaut.*“ (A02) Die Interessenvertretung weiß davon offenbar nichts („trifft nicht zu“, A10, 12, 13).

Erneut zeigt sich bei den Hochschulen das Muster, das wir bei den Personalplanungskonzepten vorfanden, dass die Leitungen von Maßnahmen berichten, die auf Seiten ihrer Interessenvertretungen überwiegend nicht bekannt sind.

Von den umfangreichsten Aktivitäten berichtet wenig überraschend die Universitätsleitung.

Die Universität Bremen hat 2018 ein Personalentwicklungskonzept¹⁶ verabschiedet, das die verschiedenen Qualifizierungsmöglichkeiten und Karrierewege aufzeigt und sie mit Personalentwicklungsmöglichkeiten hinterlegt. Das Personalentwicklungskonzept wird von der AG Personalentwicklung erarbeitet, die von der Kanzlerin und der Konrektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs geleitet wird.

*Denn bereits seit 2007 bietet die Universität Bremen ein permanent fortgeschriebenes Personal-Entwicklungs-Programm für Postdocs, Promovierende und Wissenschaftliche Angestellte an. Jährlich nutzen circa 500 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen die entsprechenden Förder- und Unterstützungsangebote. Das sind vor allem Workshops, Seminare und Gruppencoachings, die regelmäßig in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden. Es werden aber auch Individualcoachings angeboten und auf Nachfrage aus Bereichen beratungsabhän-*

¹⁶ Siehe auch: Universität Bremen 2018.

*gige Sondermaßnahmen geplant und durchgeführt. Grundsätzlich unterstützt die Personalentwicklung Postdocs und Promovierende bei allen überfachlichen Qualifizierungen im Zusammenhang mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Zugleich haben die jungen Wissenschaftler*innen die Möglichkeit, sich selbst ein individuelles Fortbildungsset zusammenzustellen, mit dem sie die für die künftige wissenschaftliche und berufliche Karriere notwendige überfachliche Qualifikation belegen können.“ (A01)*

Bei dieser Antwort wird der gesamte Bereich des wissenschaftlichen Personals adressiert. Die in Abschnitt 5 gemeinte Zielgruppe wird nicht ausdrücklich angesprochen, ihr wird offenbar das allgemeine Programm angeboten. Die Frage, welchen Stellenwert der wissenschaftliche Mittelbau auf Dauerstellen an der Universität haben soll, bleibt offen, da einerseits im Statement zur Prämisse des Rahmenkodex (siehe 5.2) nachdrücklich darauf verwiesen wird, dass „das unbefristete Vollarbeitsverhältnis im wissenschaftlichen Mittelbau nicht das Normalarbeitsverhältnis darstellt“ (A01), andererseits bei Fragen nach Maßnahmen, die auf diese Gruppe zielen, nur mit dem Verweis der Gleichbehandlung geantwortet wird (so auch bei Abschnitt 5 des Rahmenkodex, siehe 5.7). Aus Sicht des Personalrats erfüllen Fortbildungsangebote nicht den Anspruch an eine Personalentwicklung, jedoch seien in jüngerer Zeit realisierte Ansätze, Karrierepfade systematischer in den Blick zu nehmen, aussichtsreich. Sie sollten auch die unbefristeten Beschäftigten einbeziehen.

Der Personalrat bezieht sich in seiner Antwort stärker auf den wissenschaftlichen Mittelbau mit Dauerstellen und ergänzt: „Im Hinblick auf die Einführung der Tenure-track-Lektoratsstellen wurde ein Konzept erarbeitet. Dieses müsste – auch vor dem Hintergrund bisheriger Erfahrungen (...) und gesellschaftlicher / politischer Entwicklungen – zyklisch erneut betrachtet und ggf. weiterentwickelt werden.“ (A05) Die Mittelbauvertretung KRAM macht zu diesem für den Mittelbau relevanten Thema keine Angaben. Die Anspruchsgruppen mit übergreifender Perspektive antworten mit „trifft nicht zu“ (A21, 22) oder „keine Angaben“ (A23).

3.6 Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung (Fragen 1.21 bis 1.23)

Interessanterweise wird weder in der Präambel noch im Abschnitt zu Rahmenbedingungen des Rahmenkodexes das Ziel einer systematischen Personalentwicklung und Weiterbildung für alle Beschäftigtengruppen formuliert. In diesen übergreifenden Passagen liegt der Fokus auf den Phasen der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Karriereberatung sowie auf Gesprächen mit allen Beschäftigten über berufliche Perspektiven.

In den Orientierungsrahmen für wissenschaftliches / künstlerisches Mitarbeiter*innen (Abschnitt 2.) und für Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase (Abschnitt 3.) werden Ausführungen zum Verfahren der Qualifizierung getroffen (z.B. Promotionsvereinbarung, Statusgespräche, Gespräche über Karriereperspektiven), die unterstützenden Maßnahmen der Personalentwicklung bleiben jedoch auffallend unbestimmt („flankierende Maßnahmen“ S.4).

Die Zielformulierungen zu den Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung bei den anderen Beschäftigtengruppen sind nur unwesentlich genauer. Drittmittelfinanzierte wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen, Lektor*innen, Lehrkräften für besondere Aufgaben und Mitarbeiter*innen im MTV-Bereich sollen „Personalentwicklungsangebote und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und angeboten werden“ (S. 7). Ferner heißt es: „Hochschulen stellen Personalentwicklungskonzepte für Dauerstellen in der Wissenschaft auf, da die Professur nicht mehr das alleinige Berufsziel der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Hochschulbereich ist“ (S. 6)

3.6.1 Universität Bremen

An der Universität Bremen besteht ein differenziertes Weiterbildungsangebot für wissenschaftliches und wissenschaftsunterstützendes Personal.

*„Es wurde ein Kompetenzkonzept für Wissenschaftler*innen entwickelt, das für einen wissenschaftlichen Karriereweg relevante Kompetenzbereiche definiert und sie mit Entwicklungszielen hinterlegt. Die Universität Bremen hat es sich zur Aufgabe gemacht, alle Kompetenzbereiche und Kompetenzziele mit Angeboten zu hinterlegen. Im Personalentwicklungskonzept wird zudem für die spezifischen Zielgruppen definiert, welche Kompetenzen für besonders relevant erachtet werden und welche zielgruppenspezifischen Angebote es gibt. Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stellt die Personalentwicklung ein eigenes Angebot bereit.“ (A01)*

Das Personalentwicklungskonzept wird von unterschiedlichen Akteuren realisiert.

*„An der Universität Bremen gibt es diverse Akteure, die verschiedene Angebote für verschiedene Zielgruppen anbieten, um allen Zielgruppen in den relevanten Kompetenzbereichen ein Angebot unterbreiten zu können. Im Personalentwicklungskonzept¹⁷ gibt es hierzu zielgruppengerecht eine Übersicht. Des Weiteren findet sich eine Übersicht über die verschiedenen Angebote für Wissenschaftler*innen¹⁸ (...). Einige der Anbieter von Personalentwicklungsangeboten (Beratung, Informationsveranstaltungen, Workshops, Kurse, Coaching) sind z.B. BYRD¹⁹ (Bremen Early Career Researcher Development) mit einem breiten Angebot für Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase, Personalentwicklung mit Angeboten für Professor*innen und Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik, Hochschuldidaktik, Programme der Arbeitsstelle Chancengleichheit, Uni-Transfer mit BRIDGE, Zentrale Forschungsförderung, Forschungsförderberatung im Forschungsreferat, Sprachkurse am SZHB. (...)*

Diese Angebote sind auch der Interessenvertretung bekannt (A05, 06, 08). Die Angebote werden aktiv beworben und Mitarbeiter*innen können selbst initiativ werden.

„Die Angebote werden (...) von den einzelnen Anbietern zielgruppengerecht beworben (Newsletter, E-Mail-Verteiler, Plakate, Flyer). (...) Mitarbeitende werden also in der Regel direkt angesprochen (per Rundmail an die Beschäftigtengruppen), oder sie können sich eigenständig über die Webseite der Universität, des Aus- und Fortbildungszentrums, der Arbeitnehmerkammer und der senatorischen Behörden informieren.“ (A01)

Von Seiten des Personalrats wird kritisch angemerkt: *„Im HRS4R-Prozess²⁰ wurde bereits deutlich, dass hinsichtlich der Sichtbarkeit und damit Zugänglichkeit der verschiedenen Angebote in der Institution eine deutliche Verbesserung notwendig ist. (...) Teilweise besteht der Eindruck, dass durch die verteilten Angebote Beschäftigte nicht im Blick haben, wo welche Möglichkeit besteht.“ (A05)*

Auch die Resonanz auf das Angebot wird positiv bewertet (A01, 08).

„Die Angebote werden in der Regel sehr gut angenommen. In der Corona-Zeit konnten viele Angebote erfolgreich auf ein Online-Format umgestellt werden. Die Nachfrage ging auch in

¹⁷ <https://www.uni-bremen.de/personalentwicklung> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

¹⁸ https://www.uni-bremen.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs?sword_list%5B0%5D=personalentwicklungskonzept&no_cache=1 (letzter Zugriff am 21. November 2022)

¹⁹ <https://www.uni-bremen.de/byrd/> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

²⁰ Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), <https://www.uni-bremen.de/wissenschaftliche-karriere/hrs4r> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

*dieser Zeit nicht deutlich zurück. Einmal im Jahr schaut die AG Personalentwicklung auf die Angebote und die Auslastung. (...) Jedes Jahr nutzen ca. 50 Professor*innen sowie 400-600 Doktorand*innen sowie Postdocs die PE-Angebote für die jeweiligen Zielgruppen.“ (A01)*

Als ein zentrales Hindernis für die Weiterbildungsteilnahme wird die hohe Arbeitsbelastung beschrieben und ein Kulturwandel in der Führung angemahnt:

*„Bei vielen Angeboten gerade im Bereich der Weiterbildung für befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen gibt es nach Kenntnis des PR immer wieder kurzfristige Absagen, da die Kolleg*innen kurzfristig von ihren Vorgesetzten für andere Tätigkeiten / Aufgaben ausgelastet werden und dann Kursanmeldungen zurückziehen oder nicht erscheinen. Hier ist ein Kulturwandel innerhalb der Institution hinsichtlich der Bedeutung und des Stellenwerts von Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen dringend erforderlich.“ (A05)*

3.6.2 Hochschule Bremen

Die Leitung präsentiert *„hochschulinterne Weiterbildung im Zusammenhang ‚Didaktik‘, Medienkompetenz, Fremdsprachen, Führungskräfteentwicklung, Supervision für junge Führungskräfte“ (A02)* Die Angebote erfolgten sowohl auf persönliche Einladung bei gruppenspezifischen Themen als auch durch *„flächendeckende Angebote an alle Beschäftigte“ (A02)*. Die Resonanz seit positiv: *„hohes Interesse an Didaktik Angeboten, Führungskräfteentwicklung; Medienkompetenz und Didaktik als verpflichtender Inhalt für Lehrende; Supervision für junge Führungskräfte im Aufbau, erst eine Veranstaltung durchgeführt, daher noch keine verlässliche Auskunft möglich.“ (A02)*

Die Interessenvertretung sieht dies anders: *„Es gab eine Stelle Personalentwicklung, deren Fokus aber durch die Hochschulleitung von der eigentlichen Personalentwicklung weggelenkt wurde. Person hat die Hochschule verlassen, seitdem keine Neubesetzung.“ (A10, 12)* Daher gebe es keine Weiterbildungsangebote (A10, 12, 13).

3.6.3 Hochschule für Künste

Die Hochschule für Künste hat wohl aufgrund ihrer Größe kein eigenes Weiterbildungsprogramm aufgebaut, sondern nutzt externe Angebote. *„Aufgrund der sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Fortbildungsbedarfe wird hier individuell reagiert. Beschäftigte und direkte Vorgesetzte können den Fortbildungsbedarf am besten einschätzen. Zusätzliche stehen allen Beschäftigten selbstverständlich die Fortbildungsprogramme des AFZ²¹ offen.“ (A03)* Die Interessenvertretungen sehen dies genauso. *„Das Thema Weiterbildung wird an unserer Hochschule nach meinem Empfinden sehr begrüßt und gefördert. Es gibt unter anderem Möglichkeiten für den öffentlichen Dienst Angebote im AFZ (Aus- und Fortbildungszentrum) zu nutzen.“ (A15, ähnlich A14).*

„Das Programm des AFZ ist für alle Beschäftigten in einem öffentlichen Ordner im HfK-Laufwerk hinterlegt, hierüber wird mit Veröffentlichung des Programms und einer separaten Infomail für die Verwaltung auch hochschulweit informiert. Zusätzlich werden die Beschäftigten individuell über Angebote informiert, wenn diese für ihre Position und ihre Bedarfe einschlägig sein könnten.“ (A03, ähnlich A15, 17)

Das Programm werde sehr gut angenommen (A03, 17).

²¹ Aus- und Fortbildungszentrum Bremen, <https://www.afz.bremen.de/> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

3.6.4 Hochschule Bremerhaven

In Bremerhaven gibt es „neben den Angeboten des AFZ (...) ein eigenes Fort- und Weiterbildungsprogramm (...) (google - gut und gerne lehren und lernen), das allen Beschäftigten offensteht.“ (A18). Die Leitung unterscheidet drei Zielgruppen ihrer Weiterbildungsmaßnahmen:

*„Neuberufene Lehrende erhalten in einer spezifischen Einführungsphase didaktische Angebote. Für alle Lehrenden (Professor*innen, LfbA, Lehrbeauftragte) werden Weiterbildungsangebote zum Teil im eigenen Haus, zum Teil extern angeboten, auch in Zusammenarbeit mit anderen Bremischen Hochschulen. Alle anderen Beschäftigten werden regelmäßig über die allgemeinen Angebote des Landesbremischen Aus- und Fortbildungszentrums informiert. Andere externe Weiterbildungsangebote (sowohl fachlich ausgerichtete als auch auf allgemeine auf Soft Skills bezogene) werden zielgerichtet an einzelne und Gruppen von Beschäftigten weitergegeben. Jahresgespräche werden genutzt, um individuelle Bedarfe zu ermitteln und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.“ (A04)*

Der Personalrat sieht dies im Prinzip ebenso, doch über didaktische Fortbildung hinausgehende, „für bestimmte Beschäftigtengruppen spezifische Angebote gab es aus unserer Sicht bisher nicht.“ (A17) Er erwähnt jedoch, „Weiterbildungswünsche von Seiten der Beschäftigten werden häufig gewährt.“ (A17) und verweist auf weitergehende Planungen: „Neuerdings werden einige Angebote durch die Organisationsentwicklung unterbreitet. Weiterbildungen / Schulungen / Unterweisungen auf dem E-learning-Server sind in Planung.“ (A17)

„Die Angebote werden auf verschiedenen Kanälen hochschulintern kommuniziert. Zudem werden einzelne Beschäftigte individuell auf bestimmte Angebote hingewiesen.“ (A18)

„Die Angebote werden grundsätzlich gut angenommen“ (A04, 17, 18), dies gilt insbesondere für die didaktischen Angebote für Lehrenden (A17), „wobei die Bereitschaft je nach Arbeitsbelastung / Passung der Angebote zum Bedarf variiert.“ (A18). „Die Einschränkungen der Corona-Pandemie haben hier zu Einschnitten geführt, allerdings auch die Möglichkeit der Wahrnehmung von Online-Angeboten, durch die zeitliche und finanzielle Hürden geringer werden, bewusster gemacht.“ (A04)

3.6.5 Zusammenfassung

Die Hochschulen haben sehr unterschiedliche Lösungen gefunden. Drei von vier Einrichtungen entwickeln eigene und nutzen zusätzlich externe Angebote. Nur die kleinste Hochschule, die Hochschule für Künste vertraut vor allem auf externe Angebote. Vor allem und nicht nur für das wissenschaftsunterstützende Personal werden die Angebote des Aus- und Fortbildungszentrums Bremen genutzt. Dabei scheint es Hindernisse bei der Nutzung der Angebote zu geben:

*„Das Aus- und Fortbildungszentrum des Brem. öffentlichen Dienstes bietet eine große Anzahl von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an – aber eine Zusage zur Veranstaltung ist nicht gesichert, da alle Beschäftigten des Brem. öffentl. Dienstes auf diese Angebote Zugriff haben. Die Nachfrage ist höher als das Angebot, so dass es auch vorkommt, dass ein*e Beschäftigte*r keine Angebotszusage für das Kursjahr erhält.“ (A08)*

Das differenzierteste Angebot mit vielfältigen Programmen und Trägern realisiert die Universität, was durchaus Nachteile bei der Transparenz und Zugänglichkeit der Angebote haben könnte.

Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer „erscheint fraglich, dass die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung und -entwicklung ausgebaut wurden.“ (A23) Tatsächlich kann die Evaluation nicht feststellen wie sich die Intensität der Weiterbildung seit 2015 entwickelt hat. Allerdings

könnte man aufgrund der Hinweise der anderer Anspruchsgruppen auf die seit 2015 entwickelten Angebote durchaus vermuten, dass die vielfältigen Angebote nicht nur im Netz stehen, sondern auch gebucht werden. Eine Erhebung zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten könnte diese Frage klären helfen.

Auffallend war, dass Leitung und Interessenvertretungen an der Hochschule Bremen sehr unterschiedlicher Auffassung über die Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten sind. Dagegen haben sich die Sichtweisen sich bei allen anderen Einrichtungen nicht groß unterschieden. An der Universität Bremen hält der Personalrat einen Kulturwandel in Richtung auf eine größerer Wertschätzung von Personalentwicklung und Weiterbildung insbesondere im Hinblick auf befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen für notwendig. An der Hochschule für Künste und an der Hochschule Bremerhaven gibt es bereits Hinweise auf eine Weiterbildung fördernde Kultur.

3.7 Status-, Karriere- und Beratungsgespräche (Fragen 1.24 bis 1.26)

Status-, Karriere- und Beratungsgespräche werden an verschiedenen Stellen des Rahmenkodex geregelt. Die Verwendung der Begriffe ist nicht ganz konsistent.

- Jahresgespräche

Generell wird unter den allgemeinen Rahmenbedingungen geregelt, dass alle Beschäftigten („befristet wie unbefristet“ S. 3) von ihren Vorgesetzten „in der Regel jährlich zu Gesprächen über ihre Arbeitssituation und beruflichen Perspektiven eingeladen“ werden (S. 3). Wir vermuten, dass damit die von den Statusgruppen erwähnten „Jahresgespräche“ laut Dienstvereinbarung²² gemeint sind.

- Statusgespräche

Im Abschnitt 2 wird geregelt, dass mit Promovenden „sechs Monate vor Ende der Laufzeit des Erstvertrags“ (S. 4) ein Statusgespräch zu führen ist. „Bei diesem Gespräch sollen die bisher erbrachten Leistungen, der Fortschritt der Qualifizierung und die Schritte und notwendigen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen sowie flankierenden Maßnahmen zum Erreichen des Qualifikationsziels besprochen werden. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Gesprächs (...) soll dann zeitnah über eine mögliche Verlängerung des Vertrages entschieden werden.“ (S. 4)

- Karrieregespräche

Im Unterschied zum Statusgespräch erfolgt ein Karrieregespräch mit Promovenden „rechtzeitig vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses“ (S. 4). Dabei sind die Gesprächsteilnehmer*innen und das Thema festgelegt („weitere Karriereperspektiven nach der Promotion“ S.4). Auch für Postdoc-Mitarbeiter*innen gibt es ein solches Gespräch sechs Monate vor Ablauf ihres Vertrages, auch hier sind die Beteiligten definiert. Als Thema wird festgelegt, dass die „bisher erbrachten Leistungen und der Fortschritt der Qualifizierung besprochen werden“ (S. 4). Im Unterschied zu Promovenden wird aber bei Postdoc-Mitarbeiter*innen im Karrieregespräch (Statusgespräche gibt es bei ihnen nicht) über Vertragsverlängerungen gesprochen (S. 5).

- Beratungsgespräche

²² „Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst“, Inkrafttreten am 08.04.2016, Fundstelle Brem.ABl. 2016, 207

Ebenfalls unter Rahmenbedingungen wird festgelegt, dass die „*wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung (...) zu beraten, Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen*“ sind (S. 3). Dies erfolgt bei Promovenden und Postdoc-Mitarbeiter*innen allerdings im Karrieregespräch (siehe unten).

Bei drittmittelfinanzierten befristeten sowie bei unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen, bei Lektor*innen, Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben sowie Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sollen „*Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt werden.*“ (S.5ff) Vermutlich soll dies in Beratungsgesprächen erfolgen, vielleicht aber auch im Jahresgespräch. Es ist nicht spezifiziert.

3.7.1 Sicherstellung regelhafter Durchführung der Gespräche

Die erste Frage zielt auf die ergriffenen Maßnahmen zur Sicherstellung der Durchführung der diversen Gespräche bei „*befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen*“. Damit ist also nicht das Jahresgespräch gemeint, sondern in erster Linie die Status- und Karrieregespräche sowie die Beratungsgespräche z.B. bei befristeten drittmittelfinanzierten Mitarbeiter*innen.

Bezogen auf die Durchführung des Status- bzw. Karrieregesprächs erfolgte eine zweite, harte Nachfrage, ob diese Gespräche flächendeckend spätestens sechs Monate vor Ende des befristeten Vertrags stattfinden.

Tabelle 1: Realisierung der Status- und Karrieregespräche

Finden die Status- bzw. Karrieregespräche spätestens 6 Monate vor Ende des befristeten Vertrags flächendeckend statt?	
Antwort	Anspruchsgruppen
„Nein“	AG05, 08, 10, 12, 13, 17, 23
„Eher nicht“	AG06, 14
„Teilweise“	AG18
„Eher ja“	AG01, 03, 04
„ja, in allen Fällen“	
„trifft nicht zu“	AG21, 22
„keine Angaben“	AG02, 15

Es fällt auf, dass die Leitungen ein positives Bild zeichnen, während – abgesehen von der Zentralen Frauenbeauftragten der Hochschule Bremerhaven – alle Interessenvertretungen davon ausgehen, dass die Gespräche eher nicht bzw. gar nicht in diesem Zeitraum realisiert werden. Es wird gleich nachvollziehbar sein, warum die Leitung der Hochschule Bremen hierzu keine Angaben macht.

Zumeist wird – trotz der auf befristete Mitarbeiter*innen zugespitzten Fragestellung – das für alle Mitarbeiter*innen vorgesehene Jahresgespräch thematisiert, lediglich die Hochschule Bremerhaven bezieht sich auf die Status-, Karriere- und Beratungsgespräche.

Universität: „*Die Jahresgespräche sind als zentrales Instrument der Personalentwicklung flächendeckend etabliert worden. Alle neuen Mitarbeiter*innen erhalten eine Schulung, als*

*Führungskraft darüber, wie diese Gespräche durchgeführt werden, als Mitarbeiter*in darüber, was Inhalt dieser Gespräche ist. Die Personalentwicklung koordiniert dieses Instrument. Die Personalentwicklung fragt einmal im Jahr beim Leitungspersonal in der Verwaltung nach, ob die Gespräche stattgefunden haben. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt es in der Verantwortung der Professor*innen sicherzustellen, dass die Gespräche stattfinden.“ (A01)*

Hochschule Bremen: „Die Hochschule hat das System der Jahresgespräche vor einiger Zeit eingeführt. Controlling der Jahresgespräche findet statt.“ (A02)

*Hochschule für Künste: „Es wird gemonitored, dass die sog. Jahresgespräche stattfinden. Ob darüber hinaus weitere Gespräche stattfinden, wird nicht überprüft. Vielmehr wird den Vorgesetzten vertraut, individuell den passenden Zeitpunkt für diese Gespräche zu finden. Die HfK ist eine kleine Hochschule mit flachen Hierarchien, deswegen stehen die verschiedenen Akteur*innen eh in einem ständigen, intensiven Austausch. Darüber hinaus gehende strikte Vorgaben zu einem Verfahren oder einzuhaltenden Fristen bedarf es nicht. Vielmehr würde dies der individuellen Förderung entgegenstehen.“ (A03)*

Hochschule Bremerhaven: „Eine systematische Erfassung dieser Gespräche erfolgt von zentraler Seite nicht. Hier besteht Nachsteuerungsbedarf, der aber auch mit einem erhöhten Personalbedarf einhergeht.“ (A04)

Zur Sicherung der Umsetzung der Jahresgespräche erfolgen an der Universität Personalentwicklungsmaßnahmen, an der Universität und an der Hochschule für Künste sind die Führungskräfte zudem als für die Umsetzung Verantwortliche benannt worden, die Universität und die Hochschule Bremen erwähnen auch ein Controlling der Umsetzung. Das sind nennenswerte Maßnahmen zur Sicherstellung der Durchführung von Jahresgesprächen. Die Leitung der Hochschule für Künste stellt die Notwendigkeit, verbindliche Verfahren festzulegen, eher in Frage.

Es ging bei der Frage aber keineswegs um die Jahresgespräche, sondern um Status- und Karrieregespräche. Ob diese auch durchgeführt werden, bleibt somit unklar, denn dies wird an keiner Einrichtung überprüft, wie aus den Antworten zur Frage 1.24 (A03, 04) bzw. aus Frage 1.26 (A01, 02) hervorgeht. Es gibt zwischen verantwortlichen Leitungen und den Interessenvertretungen auffallende Unterschiede bei der Einschätzung des Umsetzungsstandes – wie aus der Tabelle hervorgeht. Denn nach Ansicht der Interessenvertretungen ist die Umsetzung der Gespräche (Status-, Karriere-, Beratungsgespräche) mit befristeten Mitarbeiter*innen über ihre Karriere- und Vertragsperspektiven unzureichend (A05, 10, 12, 13, 14, 18, 21, 23).

„Dies wird bislang in keiner Weise sichergestellt. Vielen Vorgesetzten ist diese Verpflichtung offenbar immer noch nicht bekannt – teilweise werden sie von Beschäftigten, die dies aktiv einfordern, darauf aufmerksam gemacht.“ (A05) „Es ist abhängig von dem / der Vorgesetzten, ob diesbzgl. Gespräche geführt werden. Häufig sind es dann die Beschäftigten, die die Gespräche einfordern.“ (A08)

Wenn diese Gespräche in der Praxis kaum eine Rolle spielen, geht die Folgefrage 1.26 „Sehen Sie einen Nachsteuerungsbedarf bezüglich der die Status- und Karrieregespräche betreffenden Fristen?“ am Thema eigentlich vorbei. Da die Anspruchsgruppen dies auch bemerkt haben, antworten sie entsprechend offener.

3.7.2 Nachsteuerbedarf bei den Fristen für Status- und Karrieregespräche

Die Leitung der Universität haben die Ergebnisse des erwähnten Strategieprozesses (Hamann 2022), in dessen Rahmen eine aufwändige Statusanalyse durchgeführt worden ist, offenbar nachdenklich gemacht:

*„Da sich im HR-Award-Prozess gezeigt hat, dass die Gespräche im Bereich der Wissenschaftler*innen leider nicht überall stattfinden, könnten weitere Maßnahmen überdacht werden. Durch eine regelmäßige Abfrage, könnte die Durchführung stärker nachgehalten werden. Um das Karriereentwicklungsgespräch und die Perspektiven besser besprechen zu können, ist es auch sinnvoll, sich damit im Rahmen der Führungsverantwortung inhaltlich auseinanderzusetzen, so dass z.B. insbesondere verbleibende Zeiten, in denen eine Qualifizierung noch möglich ist, im Blick behalten werden. Bei der Besetzung ergeben sich diese Zeiten für die verständige Leserin / den verständigen Leser bereits aus dem Lebenslauf.“ (A01)*

In den anderen Hochschulen wird das Problem mangelnder Umsetzung nicht als Nachsteuerungsbedarf problematisiert. Aus der Hochschule Bremen heißt es: *„Aus Beobachtungen entsteht der Eindruck, dass die Vorgesetzten selbst aktiv nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten suchen und daher im rechtlich zulässigen Rahmen auch Weiterbeschäftigungen stattfinden.“ (A02)* Die Leitung der Hochschule für Künste betont: *„Eine individuelle Herangehensweise ohne strenge Verfahrens- oder Fristvorgaben wäre für die Beschäftigten und die Hochschule bedarfsgerechter.“ (A03)* Die Leitung der Hochschule Bremerhaven macht keine Angaben.

Der Personalrat der Hochschule für Künste thematisiert darüber hinaus: *„Karriereschritte finden meist außerhalb der Einrichtung statt. Die Einrichtung wird von den Personen mit Personalverantwortung als zu klein empfunden, sodass diese sich nicht in der Lage sehen, nachhaltige Angebote für eine Karriere in der Hochschule aufzuzeigen.“ (A14)* Die formulierten Regelungen im Rahmenkodex zielen aber genau auf eine Beratung zur Karriere innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Es gibt eine Reihe an Antworten, die sich auf die eigentliche Frage nach den Fristen beziehen. Die Frauenbeauftragte der Hochschule für Künste bringt es auf den Punkt: *„Solange die Gespräche umgesetzt werden, ist die Frist okay.“ (A18, ähnlich 08)*

Drei Anspruchsgruppen plädieren für eine Erweiterung der 6-Monatsfrist.

*„Die Gespräche sollten mindestens 6 Monate vor Vertragsende stattfinden, mit dem Ergebnis einer klaren Entscheidung hinsichtlich der Verlängerung. Im Falle einer Verlängerung, muss diese dann umgehend eingeleitet werden, so dass die vertragliche Umsetzung spätestens vier Monate vor Vertragsende ABGESCHLOSSEN ist (damit die Kolleg*innen möglichst hohe Planbarkeit haben und sich keinesfalls arbeitssuchend melden müssen).“ (A05, 06)*

*„6 Monate vor Ende ist zu spät, da Kontinuität und strukturelle Planbarkeit notwendig sind. Ein Gespräch mit Personen, die keine Personalentscheidungsbefugnis haben, führt zu nichts. Nur die Personalverwaltungen entscheiden, die Fachvorgesetzten sind meist selbst Antrag- / Bittsteller*innen - teilweise schon in ihren Fachbereichen / Fakultäten / Instituten – und immer bei den Hochschulleitungen.“ (A22)*

Der Personalrat der Hochschule Bremerhaven sieht diesbezüglich jedoch Umsetzungshindernisse:

„6 Monate sind sehr langfristig und können häufig nicht eingehalten werden aufgrund unklarer Finanzierung. 4 Monate vor Ende des Vertrages jedoch müssen die Gespräche spätestens geführt werden und dann ist auch sofort eine Maßnahme in die Wege zu leiten,

sofern eine Vertragsverlängerung angestrebt wird. Alle verantwortlichen Stellen der Hochschule sollten darauf hinwirken“ (A17)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine Diskussion über Fristen für die Status- und Karrieregespräche den Stand der Umsetzung verfehlt. Vielleicht sind die Jahresgespräche in der Zwischenzeit strukturell etabliert worden. Die Status-, Karriere- und Beratungsgespräche sind es offenbar nicht. Hier ist vielmehr die selbstkritische Sicht der Leitungen der Universität und der Hochschule aufzugreifen, die Umsetzung dieser Gespräche überhaupt erst einmal in Gang zu setzen. Dabei sind auch die Einwände der Hochschule für Künste zu behandeln, die eher auf eine laissez-faire Umsetzung orientiert.

3.8 Berücksichtigung der sog. familienpolitischen Komponente (Frage 1.27)

Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird für Qualifizierungsbefristungen nach § 2 (1) WissZeitVG festgelegt, dass Zeiten zur Betreuung von Kindern auf die Befristungshöchstdauer angerechnet werden. Die zulässige Befristungsdauer eines zur Qualifizierung befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich um zwei Jahre je Kind (§2 (1) Satz 4). Darüber hinaus bestehen für die Qualifizierungsbefristung weitere Verlängerungsgründe nach § 2 (5). Diese Regelung wird als „*familienpolitische Komponente*“ bezeichnet. Sie gilt nicht für Drittmittel-Befristungen nach dem WissZeitVG § 2 (2).

Aus gleichstellungspolitischer Sicht wird nun diese systematische Ungleichbehandlung kritisiert und es gibt verschiedene Bemühungen ihr zu begegnen. Im Rahmenkodex wird daher im Abschnitt 4.3 für drittmittelfinanziertes, befristetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal, die „*familienpolitische Komponente*“ geregelt. Und zwar wurde vereinbart, dass die Hochschulen für dieses Problem Lösungen entwickeln, „*wie auch bei Drittmittelverträgen familienpolitische Aspekte möglichst adäquat berücksichtigt werden können (z.B. Berücksichtigung bei der Antragstellung des Drittmittelprojektes, Bildung von hochschulinternen Planungsreserven).*“ (S.6) Darüber hinaus wird quasi zu Minderung des Problems unter 1. *Allgemeine Rahmenbedingungen* festgelegt, dass Befristungen vorzugsweise nach § 2 (1) WissZeitVG erfolgen sollen, um den Anspruch zu sichern.

Die hier zu besprechende Frage will wissen, welche strukturellen Lösungen die Hochschulen demgemäß inzwischen erarbeitet haben. Drei Anspruchsgruppen machen hierzu an dieser Stelle keine Angaben (A06, 15, 23), vier antworten mit „*trifft nicht zu*“ (A08, 14, 17, 22) womit wahrscheinlich gemeint ist, dass bisher keine Lösungen entwickelt werden konnten. Die Gewerkschaften fassen quasi die Ergebnisse zu dieser Frage zusammen. „*Es gibt immer noch keine tragfähige Lösung, die Drittmittelbeschäftigten das Nachholen von Zeiten ermöglicht, hier existiert dringender politischer Handlungsbedarf.*“ (A22)

Das Problem liegt offenbar mehr bei der Universität als bei den Hochschulen. Zumindest sehen die Leitungen der Hochschulen nur Einzelfälle und kaum einen Bedarf für strukturelle Lösungen:

Die Leitung der Hochschule Bremen macht deutlich, dass es kaum Verträge gebe, in denen auf eine Qualifizierungsbefristung ausgewichen werden könne, doch für die familienpolitische Komponente gebe es eine „*sehr geringe Zahl von Fällen, übliche Strategie: im Zweifelsfall Suche nach Einzelfalllösungen*“ (A02). Es gebe keine Finanzierung der familienpolitischen Komponente bei Auftragsforschung (A02). Auch den Interessenvertretungen sind strukturelle Lösungen nicht bekannt (A10, 12, 13)

An der Hochschule für Künste scheint man auch keinen Handlungsbedarf zu sehen: „*Dies war bisher noch nicht einschlägig (keine entsprechenden Einzelprojekte). In Kooperationsprojekten in denen eine Verlängerung nicht möglich war, wurden Mutterschutz- / Elternzeit gewährt und*

entsprechende Vertretungen eingestellt.“ (A03) Die Umsetzung der familienpolitischen Komponente sei an die Finanzierung aus Drittmitteln geknüpft. (A03)

Die Leitung der Hochschule Bremerhaven hat aus diesem Grund keine Maßnahmen ergriffen: *„Aufgrund nicht vorhandener Finanzierungsmöglichkeiten haben wir keine Maßnahmen entwickelt. Uns sind aber auch keine konkreten Bedarfsfälle bekannt geworden.“ (A04) Die Zentrale Frauenbeauftragte sieht als Konsequenz: „Die familienpolitische Komponente wird nicht umgesetzt.“ (A18)*

In der Universität ist hingegen mit wenig Erfolg versucht worden, eine tragfähige Lösung zu entwickeln, in den Worten ihrer Leitung:

*„Die Universität Bremen ist grds. bereit, auch bei Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG die Familienkomponente soweit wie möglich umzusetzen und zunächst in Zusammenarbeit mit dem Drittmittelgeber Lösungen zu finden, die eine Ungleichbehandlung verringern. Ihr ist sehr daran gelegen, auch bei drittmittelbefristetem Personal eine bessere Planbarkeit und langfristige Vertragslaufzeiten zu erreichen. Soweit eine Lösung in Zusammenarbeit mit dem Drittmittelgeber nicht erzielt werden kann, greift der nachfolgende Beschluss des Akademischen Senats vom 19.05.2021: ‚Die Universität Bremen setzt sich für die grundsätzliche Ermöglichung von sog. ‚Nachholzeiten‘ für befristet Beschäftigte aus Drittmittelprojekten ein, in denen keine Finanzierung von familienbedingten Vertragsverlängerungen durch die Drittmittelgeber*innen vorgesehen ist. In begründeten Fällen, in denen die dezentralen Fach- bzw. Arbeitsbereiche nicht in der Lage sind, einen Ausgleich von Ausfallzeiten zu realisieren, stellt die Universität zentral, nach Abstimmung mit den Bereichen, in einem transparenten und verlässlichen Verfahren entsprechende Mittel zur Verfügung.‘ Natürlich nur, wenn grds. die Befristung dadurch nicht in Abrede gestellt wird.“ (A01)*

Die Leitung der Universität sei an die gesetzlichen Vorgaben des WissZeitVG gebunden. Es verbleibt offenbar ein schmaler Handlungsraum: *„Bietet ein Drittmittelgeber die Möglichkeit der Umsetzung von familienpolitischen Komponenten im Rahmen der Drittmittelbefristung an, setzt die Universität diese nach Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen um.“ (A01)*

Dies klingt positiver als es wohl ist, denn das praktische Problem beschreibt der Personalrat so:

„Negativ hat sich leider jedoch nach der Beschlussfassung gezeigt, dass (ungeachtet der Finanzbereitstellung) die vertragsrechtliche Umsetzung der Nachholzeiten aus Sicht der Universität nicht immer möglich scheint: Bereits beim ersten Fall lehnte die Universität einen Vertrag zum Nachholen von Zeiten ab, da das betreffende Projekt bereits formal beendet war und die Person keine Qualifizierungszeiten nach WissZeitVG mehr offen hatte: der Universität fehlte nach eigenen Angaben damit ein rechtssicherer Befristungsgrund für den Abschluss eines Vertrages zum Nachholen von Zeiten.“ (A05)

Die Konsequenz:

„Dieses Uni-Commitment, dass ein Nachholen von Zeiten nicht an der Finanzierung scheitern werde, stößt in der Praxis jedoch schnell an arbeitsvertragliche Umsetzungsgrenzen („fehlender Befristungsgrund“), so dass in diesen Fällen weiterhin die Diskriminierung unverändert besteht und das Problem für eine Reihe Beschäftigter weiterhin ungelöst ist.“ (A05)

Dazu könnten nach Ansicht der LaKoF auch Fehler bei der Umsetzung beigetragen haben: *„Die Kenntnisse über Interpretationen des WissZeitVG (z.B. durch das BMBF) waren verwirrend und oftmals falsch. Es erfolgte kaum Beratung seitens der Personaldezernate - weder für die Betroffenen noch für die Fachvorgesetzten (meist Hochschullehrende).“ (A21)*

3.9 Rechtliche Vorgaben und strukturelle "Hürden" einzelner Förderprogramme oder Drittmittelgeber (Frage 2.1)

Wie uns im letzten Abschnitt gerade vor Augen geführt wurde, können extern bedingte Einflussfaktoren die Umsetzung des Bremer Rahmenkodex erschweren. Die Frage 2.1 zielte auf die Identifizierung rechtlicher Vorgaben oder struktureller Hürden einzelner Förderprogramme oder Drittmittelgeber, welche die Umsetzung einzelner Fragen des Rahmenkodex erschwert oder verhindert haben. Fünf Anspruchsgruppen haben hierzu keine Angaben gemacht, z.T. weil ihnen keine entsprechenden Informationen vorlagen.

Es lassen sich drei große Themenbereiche unterscheiden: Externe Zwänge aufgrund gesetzlicher Vorgaben, Hürden aufgrund von Vorgaben oder Verhaltensweisen von Drittmittelgebern sowie daraus resultierende interne Problematiken.

1. Gesetzliche oder rechtliche Vorgaben:

Ein großes Thema aus Sicht der Hochschulleitungen sind Rechtsunsicherheiten aufgrund gesetzlicher Regelungen. Das Argument „Rechtssicherheit“ erscheint als Sachzwang, es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Frage, inwieweit etwas „rechtssicher“ sei, eine Bewertungsfrage mit erheblicher Spannbreite darstellt (Böhme 2022, 23ff; Böhme und Dingeldey 2022, 39ff). Dies gilt insbesondere, wenn die gesetzlichen Regelungen neu sind und noch keine entsprechenden Urteile zu deren Auslegung vorliegen.

Eine entsprechende Kritik formuliert die LaKoF: *„Das WissZeitVG ist für Drittmittelbeschäftigte nicht so rigide gestaltet, wie es in den Hochschulen des Landes Bremen interpretiert und intransparent angewendet wird. Mehrfach mussten Personen aus den Hochschulen ohne Vertragsverlängerungen ausscheiden, obwohl die Arbeitsbereiche dringend auf sie angewiesen waren. Dies hat zu erheblichen Verschlechterungen der Arbeitsatmosphären geführt und Planungen für weitere Drittmittelwerbungen erschwert oder verhindert.“* (A21)

Die LaKoF liefert aus einem anderen Kontext auch ein konkretes Beispiel für eine besonders enge Auslegung von rechtlichen Vorgaben: *„Vorgaben, die von Bewerber*innen sehr enge Vorzeitengrenzen erwarten. Vorgaben, die in Deutschland enger interpretiert werden, als in der EU - wie z.B. die Gleichsetzung von Müttern und Vätern bei den Vorzeiten in D, wohingegen in EU-Regelungen den Müttern eine Anerkennung von tatsächlichen Zeitaufwendungen gegeben wird (pauschal 18 Monate pro Kind) und bei Vätern auf den Nachweis der Aufwandszeiten Wert gelegt wird.“* (A21)

Unsicherheiten erzeugt die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG): *„Die Entwicklung des Rahmenkodexes erfolgte zeitlich parallel zur Novellierung des WissZeitVG. Diese veränderten Rahmenbedingungen führen unserer Einschätzung zufolge an den Hochschulen zu Unsicherheiten, wie diese neuen Regelungen klage- und aus Hochschulsicht risikofrei umgesetzt werden können. Demzufolge ist die Personalpolitik an den Hochschulen im Land Bremen eher von der Angst vor Entfristungsklagen denn der Schaffung von Sicherheiten für Beschäftigte (Planungssicherheit, Karrierechancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) gekennzeichnet.“* (Arbeitnehmerkammer, A23)

Erwähnt werden konkret die Möglichkeiten, die familienpolitische Komponenten bei Drittmitteln zu finanzieren. *„Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG sieht eine familienpolitische Komponente nicht vor.“* (A01, ähnlich A02) Zudem bestünden bei Drittmittelprojekten kaum Möglichkeiten, eine Qualifizierungsbefristung zu realisieren, da deren Laufzeiten i.d.R. zu kurz seien (A04). Schwierig wird es wohl auch bei Konstellationen, die nicht dem Musterfall des WissZeitVG entsprechen: *„Eine pauschale Verlängerung um*

1 Jahr im Falle, dass die Erreichung einer Hochschulprofessur oder die Entfristung des Vertrages nicht möglich sind, kann an der Universität Bremen nur in Ausnahmefällen umgesetzt werden. Bei der Ausgabe von Verlängerungsverträgen ist wie bei allen anderen Verträgen auch die gesetzliche Vorgabe des WissZeitVG zu beachten, wonach gem. § 2 Abs. 1 S. 2 eine Verlängerung nur ‚zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung‘ erfolgt. Eine Vertragsverlängerung, die stattdessen zum Ziel hat, der / dem Mitarbeitenden die Neuorientierung und Bewerbung auf außerhochschulische Stellen zu ermöglichen, entspricht nicht dem Gesetzestext und könnte daher zu einer unzulässigen Befristung führen.“ (A01) Zudem scheitert in der Praxis die Umsetzung der familienpolitischen Komponente für Beschäftigungen nach § 2 (2) WissZeitVG daran, dass für das Nachholen von Zeiten nach Angaben der Personalverwaltung kein rechtssicherer Befristungsgrund gefunden wird (A05).

Darüber hinaus fehlt nach Ansicht der Hochschulleitungen unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit, eine rechtsichere Befristung einer Beschäftigung zu gestalten: *„Aus Hochschulpaktmitteln nur vorübergehend finanzierbare Stellen konnten nicht rechtssicher befristet werden. Das hat nach Wegfall der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung im Zweifel dazu geführt, dass auf eine Beschäftigung gänzlich verzichtet wurde oder Personaldienstleister in Anspruch genommen wurden.“ (A04) „Das Verbot nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu befristen, stellt insbesondere bei Landesmitteln eine große Hürde dar, wenn diese mit der Auflage Personal zu befristen vergeben werden.“ (A01) „Die Zwischenfinanzierung ist bei Drittmittelprojekten mit Blick auf den Haushalt nicht ohne Risiko und daher regelmäßig kaum realisierbar.“ (A03).*

Als rechtlich unsicher werden auch temporäre Stellenaufstockungen angesehen: *„Bei derzeit unbefristet in Teilzeit beschäftigten Kolleg*innen wurde vor einiger Zeit die Möglichkeit beschnitten, durch selbst angeworbene Mittel die eigene Stelle temporär auf eine volle Stelle aufzustocken. Eine Aufstockung wird (offenbar aus Angst vor Entfristungsklagen) nur noch akzeptiert, solange es sich um einen signifikant kleineren Stellenumfang handelt. So wird die Aufstockung einer unbefristeten 50%-Stelle um eine aus Drittmitteln finanzierte, befristete 50%-Stelle nicht mehr genehmigt.“ (A05)*

Weiterer Aspekt ist, dass nach Auffassung der Leitung der Hochschule für Künste in der Lehre *„Hausberufungen rechtlich ausgesprochen problematisch sind“ (A03).*

2. Vorgaben und Verhaltensweisen von Drittmittelgebern:

„Teilweise sehr kurzfristige Finanzierungszusagen / Zusendung der Bewilligungsbescheide; kurze Laufzeiten der Projekte“ (A02) Diese haben die Konsequenz, dass die „Einhaltung von Fristen (...) dadurch für die Betroffenen sehr erschwert und der Ausblick auf längerfristige oder gar unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nahezu unmöglich“ ist. (A10, 12, 13). Ferner wird seitens der Leitung der Hochschule für Künste angeführt: „Nur erschwert möglich, Mittel auf das nächste Jahr zu schieben oder die Beschäftigung nach hinten raus zu verlängern, wenn es im Einstellungsverfahren (z.B. durch fehlende qualifizierte Bewerbungen) zu Verzögerungen kam.“ (A03). Darüber hinaus sollen nach Kenntnis von Personalrat und Frauenbeauftragter der Universität, Drittmittelgeber ein „Verbot der Beschäftigung unbefristeter Beschäftigter auf befristete Projekte“ ausgesprochen haben (A05, 08).

3. Fehlende Kapazität des wissenschaftsunterstützenden Personals:

*„Strukturelle Problematik, dass bei hohem Drittmittelerfolg i.d.R. Zusatzaufgaben für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nicht direkt mit beantragt und nicht zeitnah personell berücksichtigt werden.“ (A05, 08)*

Als Folge der Anwendungen des Kodex bzw. des Ausschlusses sachgrundloser Befristung wird zudem ein erhöhter Aufwand für die Einstellung und Betreuung der befristet Beschäftigten beklagt. Dieser „*musste mit den vorhandenen Kapazitäten umgesetzt werden. Dieser Mehraufwand hat Kapazitäten gebunden und zu Verzögerungen bei anderen Aufgaben geführt.*“ (Leitung HfK, A03)

3.10 Zusammenfassung aus Sicht der Evaluation

Die bis hierher präsentierten Ergebnisse zeigen eine sehr unterschiedlich intensive Umsetzung des Rahmenkodex in den einzelnen Hochschulen. Während die Hochschule Bremen und die Hochschule für Künste sich eher darauf zu verlassen scheinen, dass im Kodex alles Wesentliche geregelt ist, und daher keine dezidierten Beschlüsse zur Umsetzung getroffen haben, haben die anderen beiden Einrichtungen eine Reihe von Beschlüssen aufgeführt, die sie – wie im Rahmenkodex verbindlich vereinbart – zur Konkretisierung und Umsetzung des Rahmenkodex ergriffen haben.

Auch hinsichtlich der Reichweite der Maßnahmen sind Unterschiede zu verzeichnen. Vielfach beschränken sich die von den Leitungen angeführten Maßnahmen auf die Information der Betroffenen oder der Führungskräfte sowie auf die Übersetzung der Normen des Rahmenkodex in weitere Regularien. Weniger häufig wird die Schaffung von nachhaltig wirkenden Strukturen zur Umsetzung der Ziele des Rahmenkodex beschrieben. Während Angaben der Universität sich fast ausschließlich auf strukturelle Maßnahmen bezogen, tauchen bei den anderen Hochschulen seltener solche Verweise auf, an der Hochschule Bremen etwa der Aufbau einer Beratung für Karrierewege in der Wissenschaft. An der Hochschule Bremerhaven ist es der Personalrat, der auf Jahresgespräche verweist, schränkt aber ein, dass sie nicht als Folge des Rahmenkodex eingeführt wurden.

Die Interessenvertretungen könnten besser informiert werden. Zumeist können sie nicht genau beantworten, mit welchen Maßnahmen die Hochschulleitungen die Ziele des Rahmenkodex verwirklichen will. Während die Interessenvertretungen an den anderen Hochschulen wohl stärker eingebunden sind, formulieren die Interessenvertretungen an der Hochschule Bremen eine scharfe Kritik an der ihrer Ansicht nach fehlenden Umsetzung des Rahmenkodex. Zu erwähnen ist auch, dass die Interessenvertretungen an der Hochschule Bremen und an der in Bremerhaven ausdrücklich betonen, dass bestimmte Maßnahmen nicht aufgrund des Kodex umgesetzt worden seien, sondern erst dann, wenn weitere gesetzliche oder politische Entscheidungen dies verlangt hätten (Beispiel sachgrundlose Befristung).

Ein sehr durchwachsenes Fazit ergibt die Überprüfung der Umsetzung der im Rahmenkodex teilweise empfohlenen, teilweise verbindlicher vereinbarten Regelungen hinsichtlich der in den einzelnen Abschnitten betrachteten Mittel zur Realisierung der Ziele.

In allen Fällen ist in den letzten Jahren etwas passiert, aber bei genauerem Hinsehen bleibt noch viel zu tun. Zu konstatieren ist, dass Jahresgespräche sich überall zu etablieren scheinen. Aber beim Thema Status- / Karrieregespräche ist der Umsetzungsstand offenbar noch sehr gering. Dies gilt sowohl für die Realisierung der Beratung des befristet beschäftigten wissenschaftlichen / künstlerischen Personals über seine Entwicklungsperspektiven, aber auch für die Einhaltung der Frist von sechs Monaten vor Vertragsablauf für diese Gespräche. Die Erwartung, dass man schon über die Optimierung der Fristen reden kann, wird mit diesen Ergebnissen enttäuscht. Vielmehr wird darüber zu reden sein, wie die Umsetzung durch die letztlich verantwortlichen Führungskräfte befördert werden kann.

Ernüchternd sind wohl auch die Ergebnisse zur Entwicklung struktureller Lösungen zur Realisierung der familienpolitischen Komponente. Hier ist trotz erheblicher Bemühungen nicht viel erreicht worden, da festgestellt wurde, dass selbst bei Lösung der Finanzierungsprobleme von

Seiten der Personaldezernate oftmals Probleme angeführt werden, rechtssichere Arbeitsverträge abzuschließen. Damit sind gleich zwei der drei extern bedingten Haupthindernisse einer Umsetzung der Ziele des Rahmenkodex benannt: Finanzierung, rechtliche Zwänge und fehlende Kapazität in der Hochschulverwaltung zur Realisierung der nun aufwändigeren Personalprozesse.

Bei der Bewertung des Umsetzungsstandes im Land Bremen sind auch deutliche Unterschiede zwischen den Hochschulen zu berücksichtigen. Während eine Beratung des wissenschaftlichen / künstlerischen Personals hinsichtlich der Karrierewege in der Wissenschaft für die Universität essentiell ist, stellt sie für die Hochschulen aufgrund geringer Fallzahlen eher Zukunftsmusik dar. Auch das Thema familienpolitische Komponente betrifft stärker die Universität, bei den anderen Hochschulen wird hier auf Einzelfälle verwiesen. Schließlich wurden bei der Realisierung beruflicher Weiterbildungsangebote große Unterschiede gefunden: Während die Hochschule für Künste sich ganz auf externe Angebote des AFZ stützt, bauen die anderen eigene Angebote auf. Am differenziertesten ist das Angebot der Universität, das sich aufgrund der Vielfalt der Anbieter und Möglichkeiten schon wieder mit der Herausforderung herumschlagen muss, dass die Beschäftigten die Angebote noch wahrnehmen können. Es gibt jedoch auch Hinweise auf Unterschiede bei der Unterstützung durch Führungskräfte.

Nicht unerwähnt bleiben soll zum Schluss, dass die Sichtung der im Kodex formulierten Zielsetzungen ergeben hat, dass aus externer Sicht drei Unklarheiten auffallen: Erstens bleibt unklar, welchen Stellenwert eine befristete Beschäftigung aufgrund einer Drittmittelfinanzierung ohne Qualifizierungsziele zukünftig haben soll. Auch zum Thema Mittelbau in Dauerstellen werden keine konkreten Perspektiven formuliert, während bei anderen Personalkategorien Aussagen zu deren Rolle und Bedeutung getroffen werden. Zweitens werden die Begrifflichkeiten Beratungs-, Status- und Karrieregespräch im Rahmenkodex nicht konsistent verwendet. Drittens fällt auf, dass der Begriff der Personalentwicklung hinsichtlich konkreter Maßnahmen auffällig unbestimmt bleibt, außer dass man miteinander redet und sich beraten lässt. Was folgt daraus im Anschluss?

4 Wirkungen des Kodexes

Einzelne Anspruchsgruppen haben ausdrücklich darauf hingewiesen: Der Rahmenkodex ist nicht der einzige Faktor, der zu den Veränderungen in der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse an Bremer Hochschulen beigetragen hat. Parallel haben bundespolitischen Debatten (Wissenschaftszeitvertragsgesetz), Bremer Beschlüsse (Ausschluss sachgrundloser Beschäftigung nach Teilzeitbefristungsgesetz, Bremisches Hochschulgesetz) sowie Personalwechsel in Leitungspositionen usw. zu den Veränderungen beigetragen. Eine eindeutige Zurechnung der Wirkungen des Rahmenkodex ist also nicht möglich. Dies muss uns jedoch nicht davon abhalten, eine Einschätzung zu versuchen, inwieweit sich seit der Verabschiedung des Rahmenkodex Veränderungen im Sinne der damals formulierten Ziele des Rahmenkodexes ergeben haben. Wie wirksam der Rahmenkodex dabei war, lässt sich nicht sagen.

Betrachtet werden im Folgenden die Veränderung in der Zusammenarbeit der Sozialpartner (4.1), die Auswirkungen des Verzichts auf sachgrundlose Befristungen (4.2), mögliche Effekte auf die Gleichstellung der Geschlechter (4.3) aus Sicht der Anspruchsgruppen. Zudem werden anhand eines Vergleichs der Personaldaten von 2015 und 2019 die quantitative Entwicklung der Personalkategorien (4.4) sowie die Veränderungen der Refinanzierungsquoten (4.5) analysiert. Dabei werden jeweils mit Bezug auf die Ziele des Rahmenkodex Evaluationskriterien entwickelt, die der Analyse zugrunde gelegt werden. Zum Schluss erfolgt eine kurze Zusammenfassung (4.6).

4.1 **Auswirkungen auf das Zusammenwirken zwischen der Leitung der Hochschule, dem Personalrat und der Frauenbeauftragten (Frage 1.2)**

Eine Frage zielt auf mögliche Wirkungen des Bremischen Rahmenkodexes auf die Zusammenarbeit der Sozialpartner ab. Dies scheint eine schwierige Frage gewesen zu sein, sieben von siebzehn Anspruchsgruppen treffen hier Aussagen²³.

- Auffällig ist, dass alle vier Statements der **Hochschule Bremen** die Antwortoption „*trifft nicht zu*“ gewählt haben. Dies könnte andeuten, dass keine Intensivierung der Zusammenarbeit stattgefunden hat, vielleicht ist aber nur gemeint, dass es keine direkte Wirkung des Kodexes gibt. Dies wird in vielen Einzelfragen von den Interessenvertretungen mehrfach betont.
- Eindeutig interpretierbar sind die Statements aus der **Hochschule für Künste**, die Frauenbeauftragte qualifiziert die Zusammenarbeit als „*unverändert gut*“ (A15), die Leitung sieht eine Verbesserung der Zusammenarbeit aufgrund von „*gemeinsam mit den Interessenvertretungen formulierten Zielen*“ (A03). Der Personalrat erläutert, dass eine Zusammenarbeit der Hochschulleitung vertreten durch die Kanzlerin mit dem Personalrat und auch mit der Frauenbeauftragten LGG stattfindet. Die Stelle der Zentralen Frauenbeauftragten ist jedoch zur Zeit nicht besetzt.

²³ Zwei Mal wurden „*keine Angaben*“ gemacht, acht Mal wurde sowohl zur Frage der Verbesserung als auch zur Frage nach Verschlechterungen „*trifft nicht zu*“ angekreuzt. Wir können zu letzterem nicht sagen, ob dies bedeutet, dass die Beziehung unverändert ist oder ob keine Wirkung des Kodex auf die Zusammenarbeit der Sozialpartner gesehen wird oder sich die Anspruchsgruppen dazu nicht äußern wollten. Dass letzteres eine sinnvolle Interpretation sein kann, wird daran deutlich, dass die Gewerkschaften diese Option gewählt haben. Wir vermuten, dass sie aus übergreifender Perspektive dazu keine Einschätzung vornehmen mochten; auch die Arbeitnehmerkammer hat keine Angaben zu der Frage gemacht. Bei der Hochschule Bremerhaven wählte die zentrale Frauenbeauftragte diese Antwortoption, bei der Hochschule für Künste der Personalrat. Keine Aussagen hat auch die Mittelbauvertretung KRAM getroffen

- Auch an der **Hochschule Bremerhaven** gab es nach Ansicht des Personalrats „*weder eine Verbesserung noch eine Verschlechterung*“ (A 17). Der Rahmenkodex sei auf seine Initiative immer wieder thematisiert worden und es sei intern evaluiert worden, welche Regelungen und Maßnahmen bereits eingeführt waren, noch eingeführt werden können oder nicht umsetzbar seien. Die Leitung sieht eine Stärkung des Vertrauens als positive Veränderung: „*Im Zuge der Erarbeitung des Kodex sind die Positionen der Beteiligten zu den relevanten Themen sehr deutlich geworden. In Bezug auf eine Reihe von Themen wurde dabei klar, dass die Positionen der ‚Arbeitgeber*innenseite‘ nicht weit von denen der ‚Arbeitnehmer*innenseite‘ entfernt sind.*“ (A04) Allerdings nimmt die Hochschulleitung auch eine Verschlechterung dadurch wahr, dass der Personalrat einige Punkte „*sehr viel weitgehender interpretiert*“ und in der Folge Forderungen gestellt habe, „*ohne dass die Grundlage gegeben war.*“ (A04) Die Zentrale Frauenbeauftragte hat sich nicht dazu geäußert („trifft nicht zu“).
- Der Interessenkonflikt, den die Leitung der Hochschule Bremerhaven anspricht, wird an der **Universität Bremen** sehr deutlich artikuliert. Die Leitung sieht eine Verbesserung dadurch gegeben, dass weniger Einzelfallbefassungen erforderlich gewesen seien. Hier ist sie sich im Grunde mit Personalrat und Frauenbeauftragten einig. Jene würdigen den Kodex, insofern er die Möglichkeit geboten habe, in verschiedenen Zusammenhängen darauf Bezug zu nehmen, wodurch Entscheidungen zu Gunsten der Beschäftigten überdacht worden seien. Beide Parteien nehmen jedoch auch eine Verschlechterung wahr. Die Leitung kritisiert: „*Das Verständnis von ‚soll‘-Vorgaben aus dem Kodex weicht dahingehend voneinander ab, dass diese im Verständnis der Gremien häufig als ‚muss‘ Vorgaben gewertet werden und dann der Unileitung wenig Verhandlungsspielraum verbleibt.*“ Und Personalrat (sowie die Frauenbeauftragte) „*würde sich für die Zukunft wünschen, dass diese Bedeutung [des Kodexes] nicht nur reaktiv spürbar wird (...), sondern dass die Mitglieder der Hochschulleitung selbst (bzw. die von ihr mit Entscheidungen betrauten Personen) sich künftig selbst spürbar aktiv der Umsetzung der Inhalte und Selbstverpflichtungen des Kodex widmen und sich die dort vereinbarten Ziele zu eigen machen.*“ (A05)
- Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten sieht als Verschlechterung der Zusammenarbeit, dass an keiner Hochschule Auswirkungen des Kodexes für das Zusammenwirken mit den Frauenbeauftragten festzustellen seien: „*der Kodex spielte keine Rolle. Gleichstellungspolitische Fragestellungen wurden nicht unter Bezugnahme auf den Kodex verhandelt, sondern über andere Bezüge.*“ (A21)

Alles in allem wird deutlich, dass der Bremer Rahmenkodex zumindest teilweise dazu beigetragen hat, dass die Sozialpartner Fragen der Regelung der Beschäftigungsverhältnisse anders angehen als zuvor. Der Kodex hat dabei sowohl die Zusammenarbeit gefördert als auch einschränkende Aspekte gezeigt. An drei der vier Hochschulen hat es einen gemeinsamen Austausch über die Regelung der Beschäftigungsverhältnisse gegeben, die Interessenpositionen wurden klarer herausgearbeitet und dies hat in der Konsequenz auch zu entsprechenden Maßnahmen und Veränderungen bei der Befassung mit Personalmaßnahmen geführt.

Andererseits ist auch der Grundkonflikt deutlicher herausgearbeitet worden, dass die Leitung und die Interessenvertretungen konfligierende Ziele verfolgen und die aus dem Kodex erwachsenden Verpflichtungen im Einzelnen unterschiedlich bewerten. Die konfligierenden Interessenpositionen können durch den Rahmenkodex keinesfalls aufgehoben werden, aber die Parteien können in einer kooperativeren und erfolgreicherer Weise Lösungen für Personalfragen entwickeln. Die Bedingungen dafür haben sich wohl eher verbessert.

4.2 Auswirkungen des Verzichtes auf die sachgrundlose Befristung (Fragen 2.2 bis 2.5)

Mit dem Beschluss vom 25. September 2018 hat der Bremer Senat erklärt, auf die Anwendung der sachgrundlosen Befristung nach § 14 (2) Teilzeitbefristungsgesetz im öffentlichen Dienst und auch in den Hochschulen zu verzichten, *„es sei denn der Senat erteilt eine Ausnahmege-
nehmigung“* (Freie Hansestadt Bremen 2018). Die Regierung ging damit über die Formulierung des Rahmenkodex hinaus, der sich darüber verständigt hatte Arbeitsverhältnisse *„grundsätz-
lich mit sachlichem Grund auf der Grundlage des § 14 (1)“* TzBfG zu befristen und auf sach-
grundlose Befristungen nur mit besonderer Begründung zurückzugreifen. (Allgemeine Rah-
menbedingungen S. 3).

Die Frage bittet die Anspruchsgruppen diesen jetzt erfolgten generellen Verzicht auf sach-
grundlose Befristungen zu bewerten. Die Meinungen sind tief gespalten, alle Interessenver-
tungen, die LaKoF und die Gewerkschaften halten diese Lösung für gut, alle Hochschulleitun-
gen sehen sie äußerst kritisch. Dabei ist zu betonen, dass an dieser Stelle die Leitung der Uni-
versität sowie die Hochschulen in Bremen und Bremerhaven das Ziel teilen, unbefristete Be-
schäftigung zu fördern und auf sachgrundlose Beschäftigung nur im Ausnahmefall zurückzu-
greifen.

4.2.1 Was spricht dafür?

Die Gewerkschaften halten diesen Ausschluss für *„ein wichtiges Signal der Hochschulen, um-
sichtig mit dem Mittel der Befristungen umzugehen, insbesondere im Bereich Technik und Ver-
waltung. Eine sachgrundlose Befristung hat für die Beschäftigten nicht nur eine Unsicherheit
während des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge, sondern schließt auch einen unmittelbar
befristeten Anschlussvertrag als Beschäftigte des Landes Bremen aus und kann somit zu einem
längerfristigen Karriereungleichgewicht werden.“* (A22) Diese Benachteiligung sieht auch der Perso-
nalrat der Hochschule für Künste (A14).

Als Hintergrund wird verbreiteter Missbrauch sachgrundloser Beschäftigung beschrieben:
*„Davor wurden Stellen mit Daueraufgaben z.T. mit Personen auf Basis einer sachgrundlosen
Befristung besetzt und im Anschluss an die zwei Jahre für dieselben Aufgaben eine neue Person
gesucht, die wieder zwei Jahre sachgrundlos befristet an den Aufgaben arbeitete (usw.). Das
hat bei der Personalauswahl viel Arbeit verursacht und für die Kontinuität und Qualität der
Aufgabenerfüllung war es nicht zuträglich.“* (A17)

Als Vorteil wird die Hoffnung formuliert, *„die Alternative, Nutzung von Personaldienstleistern
ist so teuer, dass dadurch die Motivation zur Einrichtung von Dauerstellen gefördert wird.“*
(A14)

4.2.2 Was spricht dagegen?

Und damit kommen wir zu den Nachteilen, die vor allem von den für die praktische Umsetzung
verantwortlichen Leitungen der Hochschulen vorgetragen werden. Zusammengefasst wird
deutlich gemacht, dieses Verbot führe zu einem deutlich erhöhten Verwaltungsaufwand und
verhindere in einzelnen Fällen eine Beschäftigung aufgrund fehlender rechtlicher Gestaltungs-
möglichkeiten.

Leitung Hochschule Bremen:

*„In manchen Konstellationen ist die sachgrundlose Einstellung ein sicheres und schnell um-
zusetzendes Verfahren, das mit geringem Arbeitsaufwand verbunden ist. Der erhöhte Do-*

kumentationsaufwand bei anderen Befristungstatbeständen frustriert einstellende Bereiche, einzustellende Personen und die beteiligten Fachabteilungen angesichts des erheblichen zusätzlichen Aufwands.“ (A02)

Leitung Hochschule für Künste:

„Zusätzliche Bedarfe können in Fällen, in denen ausreichende Begründungen für eine Befristung mit Sachgrund nicht vorliegen bzw. deren Begründung nicht rechtssicher genug ist, nicht über befristetes Personal abgedeckt werden. Aus Sicht der Hochschule ist eine Flexibilität in der Stellenbesetzung durch sachgrundlose Befristungen zur Vermeidung noch schlechterer und noch teurerer Beschäftigungsverhältnisse dringend erforderlich und entsprechend aus Sicht der Beschäftigten und aus betriebswirtschaftlicher Sicht vorteilhaft. Mit Hilfe von sachgrundlosen Befristungen könnten zusätzliche Arbeitsaufgaben zumindest für einen begrenzten Zeitraum aufgefangen werden und die Leistungsfähigkeit des bestehenden Personals langfristig gewährleistet werden. Gerade die Pandemie zeigt dringend einen solchen Bedarf, ebenso beim kurzfristigen krankheitsbedingten Ausfall ohne klarer Genesungsprognose. Gleichzeitig bedeuten die sachgrundlose Befristung für die Beschäftigten auch eine Möglichkeit, sich für eine Entfristung (sollten z.B. zusätzliche dauerhafte Gelder eingeworben werden können oder die Priorisierung bei der Stellenbesetzung verschoben werden) oder andere unbefristete Stelle zu empfehlen. Zudem bieten sie bessere Beschäftigungsbedingungen als die Beschäftigung über einen Personaldienstleister.“ (A03)

Leitung Hochschule Bremerhaven:

„In Kombination mit der Tatsache, dass Befristungen auf Basis des Einsatzes von Sondermitteln wie Hochschulpaktmitteln nicht rechtssicher sind, ergibt sich in der Konsequenz jedoch zulasten der Qualität der Arbeit der Hochschule ein Verzicht auf zusätzlich benötigten Personaleinsatz oder aber die nicht weniger prekäre Lösung über Personaldienstleister.“ (A04)

Leitung der Universität

„Während die Universität die Förderung von unbefristeten Stellen grundsätzlich begrüßt, ist ihr mit der Sperre des § 14 Abs. 2 TzBfG das Risiko rechtssicherer Beschäftigungen bei lediglich befristeter Finanzierungszusage gänzlich allein übertragen worden. Insbesondere bei projektgebundenen Stellen, die vom Land Bremen ‚immer wieder‘ finanziert werden (und die damit mithin nicht als Drittmittelfinanziert gelten) und der Bescheid des Landes die verbindliche Vorgabe enthält, eine Besetzung lediglich befristet vorzunehmen, sieht sich die Universität vor die Problematik gestellt, wie diese Stellen überhaupt rechtssicher zu befristen sind, wenn selbst ein moderater Rückgriff auf § 14 Abs. 2 TzBfG nahezu untersagt wird. Die Sperre des § 14 Abs. 2 TzBfG mit der Begründung, dass für diese Personalkategorie das Argument des Bedarfs an ständiger Fluktuation nicht greife, greift mithin zu kurz in den Fällen, in denen der Befristungsgrund in der lediglich projektweisen Bewilligung von Fördermitteln des Landes unterliegt, die prognostisch ein Entfallen nicht erkennen lassen – zumal eine Prognose ohne Herr des Projektes zu sein, kaum möglich ist.“ (A01)

4.2.3 Welche Folgen werden wahrgenommen?

Den Statements der Leitungspersonen ist zu entnehmen, dass in Einzelfällen eine Beschäftigung nicht erfolgen könne und dass als Alternative die Beauftragung von Personaldienstleistern in Betracht gezogen wird. Zweifel an der Wirksamkeit des Verbots äußern auch Befürworterinnen wie die Frauenbeauftragte der Hochschule für Künste: *„Ich bin mir nicht sicher, ob es Auswirkungen auf die Befristungen von Arbeitsverträgen hat. (...) Der Verwaltungsaufwand einer befristeten Stelle ist demzufolge höher, ob die Problematik damit gelöst ist, ist*

fraglich.“ (A15) Auch auf Seiten der Interessenvertretung der Hochschule Bremen ist die Einschätzung etwas ambivalent: „*Sehr positiv, nichtsdestotrotz hat geföhlt die Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht abgenommen. Seit der Vorgabe der Bremer Landesregierung haben die Beschäftigungsverhältnisse mit Zeitarbeitskräften stark zugenommen.*“ (A10, 12, 13, ähnlich 14)

Um es genauer einschätzen zu können, wurden die Anspruchsgruppen nach der Entwicklung der Alternativen zu einer sachgrundlose Befristung gefragt: Werkverträge, Personaldienstleistungen und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Angenommen wird dabei, dass einerseits eine Sachgrundbefristung keine Alternative ist und der Ausschluss mit dem Ziel erfolgt, unbefristete Beschäftigung zu fördern.

Tabelle 2: Alternativen zu sachgrundlosen Beschäftigungsverhältnissen

Kam es verstärkt zum Abschluss von...	Ja	Teilweise	Nein	Keine Angaben
Werkverträgen		A03	A01, 02, 04, 10, 12, 13, 17, 18	A05, 08, 14, 15, 21, 22, 23
Personaldienstleistungen	A01, 03, 04, 10, 12, 13, 14	A17	A02, 05, 08, 18	A15, 21, 22, 23
Unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen	A18	A05, 08, 14, 17	A01, 02, 03, 04, 10, 12, 13	A15, 21, 22, 23

Es wird deutlich, dass ganz offensichtlich eine Ausweichbewegung in Richtung auf mehr Personaldienstleistungen erfolgt ist und nur einige der Befürworter des Ausschlusses sachgrundloser Befristung einen schwachen Effekt auf die Förderung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse wahrnehmen. Die Leitungen verneinen diesen Einfluss durchweg und stehen damit nicht allein. Es fällt allerdings auf, dass die Interessenvertretungen nicht immer darüber informiert sind, was die Hochschulverwaltung tut. So sind die Interessenvertretungen nicht in allen Einrichtungen darüber informiert, dass Personaldienstleistungen in ihrem Hause beauftragt werden. Auch die hohe Anzahl fehlender Antworten verdeutlicht das Problem. Auf dieses hat auch die LaKoF hingewiesen, dass es „*keine Erhebungen und Vergleichszahlen - ja nicht einmal Einblicke der Interessenvertretungen - zu diesen Vertrags- oder Auftragsformen gibt*“ (A21), daher könnten die Fragen mit den vorgegebenen Antwortoptionen nicht beantwortet werden.

4.3 Wirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter (Frage 2.15)

Der Rahmenkodex formuliert keine dezidierten, gleichstellungspolitischen Ziele, verweist aber darauf, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur allgemeinen Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit beitragen wollen. Eine Teilfrage von 2.15 lautete „*Welche Wirkungen hat der Kodex hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter entfaltet?*“ Die anderen Teilfragen werden bei den Empfehlungen zur Weiterentwicklung aufgegriffen (5.1). Die Befragten taten sich schwer damit, konkrete Wirkungen zu benennen, zumal die Ziele im Rahmenkodex sehr allgemein formuliert sind und gleichstellungspolitisch relevante Maßnahmen auch ganz unabhängig vom Rahmenkodex umgesetzt worden sind (Beispiel: Einrichtung Servicestelle Chancengleichheit, A17).

Einer Anspruchsgruppe liegen keine Informationen über Wirkungen vor (A08). Andere sagen, es gibt „keine erkennbaren Veränderungen“ (A03). Die Leitung der Hochschule Bremerhaven erklärt: „An der Hochschule konnten weder positive noch negative Auswirkungen kausal auf den Kodex zurückgeführt werden.“ (A04) Die Frauenbeauftragte der Hochschule für Künste hält fest: „Meiner Meinung nach wurden die Gleichstellungsaspekte nicht auffallend genug thematisiert, so dass es kaum Auswirkungen dahingehend gibt.“ (A15).

Nur die Leitung der Hochschule Bremen beschreibt eine Wirkung: „sofern sich Gleichstellung auch auf z. B. Beschäftigte mit einer (Schwer)behinderung bezieht: ja“ (A02). Ihre Interessenvertretungen formulieren eine dezidiert kritische Einschätzung der Wirkungen und führen einen Grund an: „Keine. Die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen waren begrenzt, es wurden keine Zielvereinbarungen abgeschlossen.“ (A10, 12, 13) Und gemeint sind an dieser Stelle wohl gleichstellungspolitische Ziele noch weniger als andere.

4.4 Quantitative Entwicklung der Personalkategorien 2015 bis 2019

Die Beschäftigung in den Hochschulen wird sehr stark durch befristete Beschäftigungsverhältnisse geprägt und daher unterliegt der Personalkörper einer vergleichsweise starken Veränderungsdynamik. Der Zeitraum von vier Jahren ist zu kurz, um die Wirkungen einer veränderten Beschäftigungspolitik in den Personalstrukturen verlässlich abschätzen zu können. Es lassen sich jedoch einige Entwicklungen beobachten, die ganz im Sinne der Ziele des Rahmenkodex sind. Dabei müssen wir die Personaldaten der Hochschulen einzeln betrachten, da sich die Einrichtungen entsprechend ihrer Aufgaben und Finanzierungsgrundlagen sehr stark unterscheiden. Die von den Hochschulen übermittelten Daten erlauben einen Vergleich der Situation vom 1.12.2015 mit dem 1.12.2019. Die Daten sind im Anhang abgebildet (9).

Es ist zu betonen, dass es sich bei diesem Vorgehen um einen Stichtagsvergleich handelt, der zwei methodische Einschränkungen aufweist: Er stellt gewissermaßen ein Blitzlicht der Entwicklung zu bestimmten Zeitpunkten dar. Der Vergleich der Struktur zu den Stichtagen lässt die dahinterstehenden Prozesse nicht erkennbar werden. Es kann sein, dass unmittelbar nach dem Stichtag deutliche Veränderungen eingetreten sind, die nicht gewürdigt werden können. Zweitens sind die Daten vergleichsweise hoch aggregiert, so dass bei der Summenbildung wesentliche Differenzen innerhalb der betrachteten Gruppen übersehen werden können. Dennoch ist der Stichtagsvergleich ein bewährtes, häufig genutztes Verfahren, welches zeigen kann, inwieweit strukturelle Veränderungen im vom Rahmenkodex gewünschten Sinne eingetreten sind.

Wir fokussieren hier nach einer kurzen Vorstellung der Personalstruktur auf Hinweise darauf, ob sich die Personalstruktur in dem Zeitraum in Richtung der Zielsetzung des Rahmenkodex verändert hat. Bei der Darstellung der Personalstruktur orientieren wir uns an Vollzeitäquivalenten. Bei einer Abbildung nach Köpfen würde ein Bereich mit höheren Teilzeitquoten größer erscheinen als er von seinem Aufgabenumfang her ist. Es werden folgende Veränderungen als im Sinne der Ziele des Rahmenkodex positiv bewertet. Sie werden für jede Einrichtungen auf Tabellen zusammengefasst:

- Eine Zunahme von Beschäftigten in neuen Personalkategorien (Wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an FH, Lecturer, Researcher, Senior Lecturer, Senior Researcher, Wissenschaftliche Angestellte) in der Annahme, dass dies als ein Hinweis auf die Neugestaltung der Personalstruktur im Sinne des Rahmenkodex zu sehen ist.
- Ein Anstieg des Anteils unbefristeter Beschäftigung. Aus der Präambel des Rahmenkodex resultiert eine Orientierung am unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis als Normalarbeitsverhältnis und das Ziel eines angemessenen Verhältnisses von Dauerstellen

und befristeten Stellen. Insbesondere Lektor*innen und LfBA sollen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden.

- Eine Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges gemessen an den Vollzeitäquivalenten pro beschäftigter Person in der jeweiligen Personalkategorie. Die Umsetzung der im Rahmenkodex formulierten Ziele für einen Mindestbeschäftigungsumfang (z.B. 50% beim Qualifikationsziel Promotion, Vollzeit bei Postdoc-Beschäftigten, LfBA und Lektor*innen) müssten sich in dieser Kennzahl niederschlagen.
- Eine Gleichverteilung des Nachteils befristeter Beschäftigung unter den Geschlechtern und im Zeitverlauf eine Tendenz zum Ausgleich. Im Rahmenkodex wird die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als Ziel formuliert.
- Diesem Ziel nähert man sich auch, wenn es gelingt, den Unterschied zwischen den Geschlechtern beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfang zu reduzieren. Aufgrund der nach wie vor großen, geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Nachfrage nach Teilzeitstellen hat diese Kennzahl jedoch nur Hinweischarakter. Es kann mit Blick auf die Zahlen nicht entschieden werden, aus welchen Gründen es zur Teilzeitarbeit kommt (z.B. „unfreiwillige Teilzeit“ oder Wunsch der Mitarbeiter*in).
- Zu den allgemeinen gleichstellungspolitischen Zielen von Hochschulen gehört seit dem HRK Beschluss vom 14.11.2006 auch die Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich der Professuren. Daher wird eine Steigerung des Anteils von Frauen an den Vollzeitäquivalenten als Indikator für die Realisierung des Ziels der Chancengleichheit (Präambel) in dieser Personalkategorie berichtet, obwohl der Rahmenkodex es vermeidet, Regelungen für diese Personengruppe zu treffen. Eine Politik der Gleichstellung und Chancengleichheit an der Hochschule (in anderen Personalkategorien) schafft jedoch die Voraussetzungen dafür, Frauen berufen zu können, und müsste damit auch diese Kennzahl beeinflussen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht aussagekräftigere Einschätzungen (z.B. Diskriminierungen bei Vertragslaufzeiten, Eingruppierung, Gläserne Decke, Gender-Pay-Gap) sind auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht möglich. Dies gilt leider auch für die Verlängerung der Vertragslaufzeiten bei befristeter Tätigkeit, die für drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie solche mit Qualifizierungsziel Promotion angestrebt werden.

Achtung, die folgenden Personalzahlen (Stand 2015 und 2019) berichten Köpfe der Personalkategorien laut BremHG, hier ist die Gruppe der Professor*innen NICHT enthalten. Sie sind nur bei der Betrachtung der Vollzeitäquivalente enthalten (Strukturdaten, Finanzierung). Die hier präsentierten Zahlen weichen deshalb von den anderen Veröffentlichungen (z.B. auf der Webseite²⁴) nach unten ab. Zudem ist generell zu berücksichtigen, dass die folgende Auswertung mit Anteilen argumentiert. Bei Prozentangaben bewirken bei schwach besetzten Personalkategorien Einzelfallentscheidungen deutliche Ausschläge, daher ist immer ein Blick auf die Größe der Gruppe nötig.

4.4.1 Universität Bremen

Der Bericht der Universität Bremen bezieht sich auf am Stichtag 01.12.2019 insgesamt 3.222 Beschäftigte (ohne Professor*innen). Sie ist damit bei weitem die größte Einrichtung.

²⁴ Beispiel: Die Universität kommuniziert einen Personalstand von 3.551, da zwar Professor*innen aber nicht Lektor*innen und LfBA mitgezählt werden (<https://www.uni-bremen.de/universitaet/profil/zahlen-fakten/>, letzter Zugriff am 21. November 2022). Die Universität berichtet 3.222 Beschäftigte (siehe Tabelle in der Anlage).

Entsprechend der hohen Bedeutung ihrer Forschungsleistung dominiert mit 63,1% der Vollzeitäquivalente (10,8% Professor*innen, 52,3% wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen) das wissenschaftliche Personal. Dann folgt die Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (33,8%). Sehr gering ist der Anteil von Lektor*innen (2,5%) und Lehrkräften für besondere Aufgaben (0,6%) am Personalkörper. Die neue Kategorie „*Wissenschaftliche Angestellte*“ als Teilgruppe des MTV-Bereich hat inzwischen einen Anteil von 1,8%, er ist seit 2015 um 0,5 Prozentpunkte gestiegen. Da der MTV-Bereich insgesamt seinen Anteil nur um 0,1 Prozentpunkte erhöht hat, sind Umschichtungen erfolgt. Gestiegen ist auch der Anteil der wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen (+0,5%), während die VZÄ der Lektor*innen gesunken sind (-0,4%).

Bezogen auf die Zielerreichung des Rahmenkodex kann festgestellt werden, dass die neuen Personalkategorien überdurchschnittlich wachsen. Nach Angaben der Leitung der Universität stellt sich v.a. in jüngerer Zeit noch stärkeres Wachstum ein: „*Tenure Track' / ,Senior Researcher' wurden auf Veranlassung der Universität Bremen im Bremer Hochschulgesetz etabliert. Im Statistikeil wird die Zunahme jedoch nicht sichtbar, da die Gesetzesänderung so erfolgte, dass es sich zahlenmäßig erst ab 2020 auswirkt. Evaluert wird hier jedoch lediglich bis 2019. Der augenblickliche Umfang beträgt etwa 40% der Stellen im grundfinanzierten Bereich.*“ (A01)

Es hat insgesamt von 2015 bis 2019 ein Stellenzuwachs an der Universität von 2,9% (105 Personen) gegeben. Relativ am stärksten ist die kleine Personalkategorie der wissenschaftlichen Angestellten gewachsen (+18 Personen, +34,6%), auch die Lektor*innen haben mehr Köpfe (+5, +4,1%) aufzuweisen, fast nur im Bereich der Unterkategorien Lecturer (+2) und Researcher (+2). Die wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen haben nur leicht überproportional zugelegt (+68 Personen, +3,8 Prozentpunkte). Alle anderen Personalkategorien bleiben im Wachstum zurück.

Zweitens ist ein leichter Anstieg des Anteils an unbefristeten Stellen um 3,5 Prozentpunkte auf 47,8% am gesamten Personalkörper festzustellen. Die deutlichste Strukturveränderung hat dabei die kleine Gruppe der Lektor*innen erfahren, hier wurde der Anteil unbefristet Beschäftigter von 47,1% auf 65,1% erhöht. Die Zahlen legen nahe, dass 20 Personen entfristet worden sind, da sich die Größe der Personalkategorie wenig geändert hat (+5 Personen). Anders ist die Entwicklung bei den in §24 BremHG am 23.06.2019 neu geregelten Personalkategorien „Lecturer“ (+2 Personen) und Researcher (+2 Personen) als Teilgruppe der Lektor*innen. Sie sind gemäß BremHG zunächst befristet beschäftigt (3 von 4). Die Neuregelung sieht jedoch vor, dass sie sich im Rahmen eines Tenure-track Verfahrens in die dann unbefristete Funktion als „Senior lecturer“ bzw. „Senior researcher“ entwickeln können. Das im Rahmenkodex formulierte Ziel, Lektor*innen grundsätzlich unbefristet zu besetzen, kann über dieses Verfahren realisiert werden. Gleiches Ziel ist ebenfalls für die LfBA formuliert worden, auch hier ist der Anteil der unbefristeten Stellen etwas erhöht worden, er beträgt jetzt 89,3%²⁵. Im MTV-Bereich ist der Anteil der Unbefristeten um 6,8 Prozentpunkte erhöht worden, was bemerkenswert ist, da der Anteil insgesamt 91,1% beträgt. In der neuen Kategorie Wissenschaftliche Angestellte ist die Befristungsquote allerdings doppelt so hoch (20%), es handelt sich jedoch um eine kleine Teilgruppe.

Anhand der Entwicklung des Verhältnisses von Vollzeitäquivalenten zu Köpfen im Berichtszeitraum lässt sich feststellen, dass sich insgesamt eine zielkonforme sehr geringe Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges (von 81,9% auf 82,7%, +0,7%) ergeben hat. Wis-

²⁵ Es wird in der Erhebung nicht nach Befristungsgründen unterschieden, bei dem geringen Anteil an befristeten Stellen kann es sich z.B. auch um zusätzliche, befristete Stellen z.B. zur Krankheitsvertretung o.ä. handeln.

senschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen haben eine leicht überdurchschnittliche Entwicklung (+0,9%). Bei Wissenschaftlichen Angestellten hat sich zwar eine überdurchschnittliche Erhöhung (+3,7%) ergeben, erreicht werden aber nur 77% während bei allen MTV 82,7% üblich sind. Es findet also eine Angleichung statt.

Tabelle 3: Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Universität

Universität Bremen					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Zunahme von Beschäftigten in neuen Personalkategorien	Anzahl des Personals (Köpfe)				
(Senior) Lecturer, (Senior) Researcher	0		2		ja
Wissenschaftliche Angestellte	52		70		ja
Anstieg des Anteils unbefristeter Beschäftigter	Anteil unbefristeter Beschäftigung (Köpfe)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	16,6%		17,4%		ja
Lektor*innen	47,1%		65,1%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	88,9%		89,3%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	84,3%		91,1%		ja
Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in % (VZÄ)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	83,6%		84,5%		ja
Lektor*innen	68,1%		59,6%		nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	64,0%		62,1%		nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	81,2%		82,7%		ja
Gleichverteilung des Nachteils befristeter Beschäftigung zwischen den Geschlechtern	Anteil befristeter Beschäftigung in % (Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	81,4%	86,3%	80,5%	85,4%	nein
Lektor*innen	44,2%	59,4%	25,0%	41,0%	nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	0,0%	17,6%	10,0%	11,1%	Angleichung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	16,5%	15,3%	9,2%	8,8%	Angleichung
Angleichung der Geschlechter beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges	Beschäftigungsumfang in % (VZÄ/Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	87,2%	78,3%	88,7%	79,2%	nein
Lektor*innen	73,5%	64,0%	76,0%	49,4%	nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	70,1%	60,4%	69,2%	58,2%	nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	93,5%	74,2%	93,2%	76,6%	ja
Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich der Professuren	30,4%		29,0%		nein

Doch ausgerechnet bei Lektor*innen und LfbA, die grundsätzlich in Vollzeit eingesetzt werden sollen, wurde der Umfang sogar gesenkt. Bei Lektor*innen sogar sehr deutlich um 8,5 Pro-

zentpunkte (von 68,1% auf 59,6%). Dies ist auch auf die Teilzeitverhältnisse in den neuen Kategorien (Lecturer, Researcher) zurückzuführen. Bei den LfbA nur um 1,8 Prozentpunkt (auf 62,1%). Beides ist weit weg von dem grundsätzlichen Ziel der Vollzeit.

Hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Ziele lässt sich anhand der Personaldaten zunächst feststellen, dass bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen die Frauen unverändert einen höheren Anteil an befristeten Stellen haben (85,4%) als die Männer²⁶ (80,5%). Dies gilt stärker noch für Lektorinnen, deren Befristungsquote (41%) die der Lektoren (25%) deutlich übersteigt. Bei den vier Stellen für Lecturer und Researcher überwiegen weibliche Befristungen. Dagegen haben Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (auch bei wissenschaftlichen Angestellten) eine etwas geringere Befristungsquote (8,8%) als die Männer (9,2%). Aber dort und bei LfbA haben sich die Befristungsquoten angeglichen.

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang von Frauen liegt in allen Personalkategorien erwartungsgemäß unter dem der Männer. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind es 9,5, im MTV-Bereich 16,6 Prozentpunkte Abstand. Er hat sich nur bei letzterem verringert (um 2,7 Prozentpunkte); vor allem bei wissenschaftlichen Angestellten. Bei den anderen Personalkategorien sind die Abstände zwischen den Geschlechtern größer geworden: Vor allem bei den Lektorinnen. Lag deren Beschäftigungsumfang 2015 bei 64% sind es jetzt nur noch 49,4% - während der Umfang bei Männern stabil geblieben ist (76%).

Der Anteil der Frauen an den Professuren beträgt 29% (VZÄ). Trotz leichtem Wachstum der Universität ist ihr Anteil zurückgegangen (-1,4%).

Insgesamt betrachtet konnten hinsichtlich der Ziele des Rahmenkodex in fast allen hier betrachteten Dimensionen Fortschritte erzielt werden. Jedoch gilt dies nicht für alle Personalkategorien, bei Lektor*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben ist der Weg zum grundsätzlichen Ziel unbefristeter Vollzeit noch weit und die Entwicklungstendenz bei den neuen Personalkategorien Lecturer und Researcher ist nicht günstig. Hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Ziele sehen wir wenig Angleichungen bei den Geschlechterunterschieden. Bei den neuen Personalkategorien sind eher problematische Entwicklungen hinsichtlich der Befristungsquote und der Entwicklung des Beschäftigungsumfanges festzustellen.

4.4.2 Hochschule Bremen

Die Hochschule Bremen als zweitgrößte Einrichtung berichtet über 401 Beschäftigte (ohne Professor*innen), die am 1.12.2019 tätig waren. Sie ist drei bis vier Mal größer als die anderen Hochschulen.

Im Unterschied zur Universität dominiert bei allen Hochschulen die Personalkategorie der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (78,6% des Personals, 54,6% der VZÄ). Sie erfuhr im Berichtszeitraum eine Bedeutungszunahme (+3,6% VZÄ), die möglicherweise durch Umschichtungen zwischen wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen (8,5%, -4,1 Prozentpunkte) und MTV-Bereich bedingt sind, worauf das Wachstum der Unterkategorie Wissenschaftliche Angestellte hindeutet (4,9%; +3,4). Einzelne Personen werden in der Hochschule noch als „*wissenschaftlich-technische Mitarbeiterinnen an FH*“ sowie als Lektor*innen beschäftigt, auch die LfbA (3,8%) bilden eine kleine Gruppe, ihr Anteil ist zurück gegangen.

An der Hochschule Bremen hat es in der Zeit kaum einen Stellenzuwachs gegeben (+6 Personen, +1,5%), doch die VZÄ haben um 5,3% zugenommen. Am stärksten ist der MTV-Bereich

²⁶ Aufgrund geringer Anzahl an Personen des dritten Geschlechts werden diese in der Hochschulstatistik den Männern zugeschlagen. Es ist quasi die technische Folge der üblichen Vorgehensweise, Frauen von der Gesamtgruppe abzuziehen und gesondert auszuweisen. Man müsste also korrekt schreiben „als alle anderen Geschlechter“.

gewachsen (+32 Personen, +11,3%; 11 Personen davon sind Wissenschaftliche Angestellte +122%). Der Anteil wissenschaftlicher / künstlerischer Mitarbeiter*innen ist deutlich gesunken (-22 Personen, -27,5 Prozentpunkte), es könnte sein, dass das Wachstum im MTV-Bereich damit im Zusammenhang steht. Die Kategorie wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen hat eine sehr geringe und abnehmende Bedeutung.

Tabelle 4: Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Hochschule Bremen

Hochschule Bremen					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Zunahme von Beschäftigten in neuen Personalkategorien	Anzahl des Personals (Köpfe)				
Wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an FH	2		1		nein
Wissenschaftliche Angestellte	9		20		ja
Anstieg des Anteils unbefristeter Beschäftigter	Anteil unbefristeter Beschäftigung (Köpfe)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	36,2%		37,9%		ja
Lektor*innen	42,9%		100,0%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	64,0%		88,0%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	89,0%		89,8%		ja
Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in % (VZÄ)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	75,4%		73,8%		nein
Lektor*innen	88,0%		91,7%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	78,2%		75,8%		nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	85,9%		87,0%		ja
Gleichverteilung des Nachteils befristeter Beschäftigung zwischen den Geschlechtern	Anteil befristeter Beschäftigung in % (Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	51,7%	68,9%	59,3%	64,5%	Angleichung
Lektor*innen	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	41,7%	30,8%	21,4%	0,0%	nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	7,0%	14,2%	9,6%	10,6%	Angleichung
Angleichung der Geschlechter beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in % (VZÄ/Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	82,5%	69,8%	80,6%	67,9%	unverändert
Lektor*innen	91,6%	79,0%	87,5%	100,0%	nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	77,1%	79,2%	74,7%	77,3%	nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	93,3%	79,8%	94,2%	81,6%	ja
Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich der Professuren	24,6%		28,6%		ja

An der Hochschule Bremen haben – aufgrund des geringen Forschungsanteils – nur 17,7% der Beschäftigten ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Entsprechend der Ziele des Rahmenkodex gibt es insgesamt einen Anstieg des Anteils unbefristeter Stellen (+6,3 Prozentpunkte).

Im Bereich wissenschaftlicher / künstlerischer Mitarbeiter*innen ist der Anteil der unbefristeter Beschäftigter sehr gering (37,9%; +1,7) – aber höher als an der Universität (17,4%). Im MTV-Bereich ist er relativ hoch (89,2%; +0,8), aber etwas geringer als der Anteil von Uni Bremen (91,1%) und der Hochschule für Künste (91,2%). Bei Lektor*innen und LfBA ist die unbefristete Beschäftigung auf unterschiedlichem Wege sehr deutlich erhöht worden. Die kleine Gruppe der Lektor*innen wurde quasi halbiert (-4 Personen, -57,1 Prozentpunkt), jetzt gibt es hier nur noch unbefristet Beschäftigte. Bei LfBA (22 Personen) ist eine deutliche Erhöhung (88%; +24) möglicher Weise durch Entfristungen gelungen.

Die Beschäftigungsumfänge haben sich kaum verändert, bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen liegen sie im Mittel bei 73,8% (-1,5) und damit am niedrigsten von allen betrachteten Einrichtungen. Auch der Beschäftigungsumfang für den MTV-Bereich (87%, +1,1) ist vergleichsweise niedrig, nur die Universität unterschreitet diesen Wert. Die wenigen Lektor*innen sind auf dem Weg zur Vollzeitarbeit (91,7%. +3,7), die LfBA entfernen sich von dem Ziel (75,8%, -2,3). Auch bei der neuen Kategorie Wissenschaftliche Angestellte sind die Vertragsumfänge zurückgegangen (71%, -12,5) und liegen deutlich unter der Hauptgruppe.

Unter gleichstellungspolitischen Aspekten fällt auf: Frauen haben bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen (64,5% zu 59,3%) sowie im MTV-Bereich (10,6% zu 9,2%), nur eine geringfügig höhere Befristungsquote als Männer, der Abstand ist seit 2015 in beiden Bereichen um mehr als 10 Prozentpunkte geringer geworden. Bei LfBA gibt es keine Frauen, aber Männer (21,4%) in Befristung und auch bei wissenschaftlichen Angestellten ist die Befristungsquote bei Männern (50%) höher als bei Frauen (11,1%).

Der Beschäftigungsumfang von Männern im wissenschaftlichen / künstlerischen und im MTV-Bereich ist ca. 12 Prozentpunkte höher. Bei den ersten sind die Geschlechterunterschiede unverändert, bei den zweiten haben sie sich angeglichen. Bei LfBA haben die Frauen einen höheren Beschäftigungsumfang und die Struktur hat sich seit 2015 quasi nicht verändert. Bei der kleinen Gruppe der Lektor*innen gibt es im geringen Umfang nur männliche Teilzeit.

Der Anteil der Frauen in Professuren ist nicht hoch (28,6% VZÄ) aber um 4 Prozentpunkte gestiegen.

Diese Ergebnisse lassen sich so zusammenfassen: Die Hochschule hat vor allem hinsichtlich des Ziels, Befristungen zu begrenzen, Fortschritte erzielt, hat Wissenschaftliche Angestellte als Personalkategorie etabliert, aber hinsichtlich einer Erhöhung des Beschäftigungsumfanges nur teilweise Erfolge. Gleichstellungspolitisch fällt auf, dass der Nachteil einer Befristung weniger stark nach Geschlechtern verteilt wird und es gelungen ist den Anteil der Frauen bei Professuren etwas zu erhöhen.

4.4.3 Hochschule für Künste

Die Hochschule für Künste als kleinste Einrichtung berichtet über 98 Beschäftigte (82,15 VZÄ) (Stichtag 1.12.2019) mit Professuren sind es 131,15 VZÄ. Größte Gruppe sind Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (46,6% der VZÄ). Ihr Anteil liegt zwischen den beiden anderen Hochschulen. Dann folgt die Personalkategorie Professor*innen (37,4%), deren Anteil um 4,4 Prozentpunkte gesunken ist. Dagegen haben wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen (8,4%, +2,6) und LfBA (7,6%, +4,0) an Bedeutung gewonnen. Die Hochschule für Künste hat den höchsten Anteil an Lehrkräften mit besonderen Aufgaben. Es werden keine Beschäftigten in den neuen Personalkategorien geführt.

Bei der Betrachtung der Köpfe hat quasi kein Wachstum stattgefunden (+1%), aber strukturelle Veränderungen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben wurden aufgebaut (+8 Köpfe), vollständig durch Befristungen – die Anzahl der unbefristeten Stellen hat sich nicht verändert. Den Gewinnen in der Kategorie LfBA stehen Verluste bei wissenschaftlichen / künstlerischen

Mitarbeiter*innen (-3) und bei MTV (-4) gegenüber. Ob es sich dabei um Umschichtungen oder Personalwechsel handelt, ist nicht zu ersehen.

Tabelle 5: Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Hochschule für Künste

Hochschule für Künste Bremen					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Zunahme von Beschäftigten in neuen Personalkategorien	Anzahl des Personals (Köpfe)				
					nein
Anstieg des Anteils unbefristeter Beschäftigter	Anteil unbefristeter Beschäftigung (Köpfe)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	58,8%		71,4%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	87,5%		43,7%		nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	84,7%		91,2%		ja
Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in % (VZÄ)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	41,9%		78,6%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	56,3%		62,5%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	83,2%		89,9%		ja
Gleichverteilung des Nachteils befristeter Beschäftigung zwischen den Geschlechtern	Anteil befristeter Beschäftigung in % (Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	50,0%	38,5%	33,3%	27,3%	Angleichung
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	20,0%	0,0%	63,6%	40,0%	nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	7,4%	20,0%	7,7%	9,5%	Angleichung
Angleichung der Geschlechter beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in % (VZÄ/Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	25,0%	47,2%	66,7%	81,8%	ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	50,0%	66,7%	68,2%	50,0%	nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	84,8%	82,2%	95,7%	86,3%	nein
Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich der Professuren	35,7%		37,8%		ja

Hinsichtlich des Ziels der Erhöhung unbefristeter Beschäftigung konnten in Summe keine Fortschritte erzielt werden. Zwar hat sich ein Rückgang beim Anteil der befristeten Beschäftigung in den beiden Hauptkategorien ergeben: Bei wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiter*innen sind fünf befristete Stellen abgebaut worden, die Zahl der unbefristeten Stellen blieb unverändert. Dadurch ist die unbefristete Beschäftigung auf 71,4% gestiegen (+12,6 Prozentpunkte). Auch im Bereich Technik und Verwaltung sind fünf Befristungen entfallen – da eine unbefristete Stelle mehr ausgewiesen wird, könnte (mind.) eine Entfristung erfolgt sein (Anteil unbefristeter Beschäftigung 91,2%, +6,5). Damit erreicht die Hochschule für Künste in diesen beiden Personalkategorien den höchsten Anteil an unbefristeter Beschäftigung aller Einrichtungen. Insbesondere im Bereich wissenschaftlicher / künstlerischer Beschäftigter ist dies bemerkenswert, da die anderen Einrichtungen sich zwischen 17,4% (Universität) und 50,9% (Hochschule Bremerhaven) bewegen.

In der Personalkategorie LfbA erfolgt jedoch im gleichen Umfang ein Aufbau von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, als ob die Personen nur neu zugeordnet worden wären. Dies können wir anhand der Daten aber nicht klären. Da die kleine Gruppe sich durch das Hinzu-kommen von 8 Personen verdoppelt, sinkt der Anteil unbefristeter Stellen von 84,7% auf 43,8%. Insgesamt wurde der Anteil befristeter Beschäftigung an der Hochschule für Künste nur um 0,2% reduziert. Sie liegt zwischen den beiden anderen Hochschulen (19,4%).

Insgesamt konnte bei allen Personalkategorien eine Erhöhung der durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs erreicht werden. Der Beschäftigungsumfangs erhöhte sich am stärksten bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen um 36,6 Prozentpunkte (78,6%), im MTV-Bereich um 6,7 Prozentpunkte (89,9%) – was wie erwähnt mit weniger Personal verbunden war. Bei LfbA, die gewachsen sind, ist lediglich eine geringe Steigerung erfolgt (62,5%, +6,3).

Ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von 62,5% für LfbA erklärt sich durch die besondere Situation der Hochschule für Künste, die in vielen speziellen Fächern (z.B. ein spezielles Musikinstrument) nur einen begrenzten Lehrumfang hat, so dass es auch Professuren mit reduziertem Stundenumfang gibt. Daher sind die Werte mit den anderen Einrichtungen schwer vergleichbar. Vollzeit kann nicht in allen Fällen für LfbA angestrebt werden, der Beschäftigungsumfang hat sich dennoch etwas verbessert (von 56,3 auf 62,5%). Bei Dauerstellen hat sich die Situation dieser Gruppe durch Zugang befristeter Stellen relativ verschlechtert (von 87,5% auf 43,8%).

Bleiben wir bei dieser Gruppe und betrachten sie unter Gleichstellungsaspekten, dann fällt auf, dass die Zunahme des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges nur bei Männern gelungen ist, bei den Frauen hat er sich sogar reduziert. Der Anstieg des Beschäftigungsumfanges beträgt bei männlichen LfbA 18,2 Prozentpunkte, bei Frauen sinkt er um 16,7 Prozentpunkte, da der nahezu Verdopplung der Köpfe in dieser Gruppe bei Männern eine Verdreifachung des Vollzeitäquivalents folgte, bei den Frauen nur ein Viertel.

Ansonsten entsprechen LfbA und MTV-Bereich hinsichtlich des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges allgemeinen Erwartungen: Bei LfbA sind Männer (68,2% Beschäftigungsumfang) seltener in Teilzeit als Frauen (50%) und auch im MTV-Bereich (95,5% gegenüber 86,3%). Anders ist dies bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen, hier erreichen Frauen ausnahmsweise einen deutlichen höheren Wert (81,8%) als die Männer (66,7%). Männer sind hier öfter in Teilzeit – ihr Anteil an der Gruppe ist allerdings auch gering (21%), so dass Einzelfälle die Prozentwerte stark beeinflussen.

Von der Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges haben die Männer in allen Personalkategorien stärker profitiert als die Frauen. Besonders deutlich ist dies bei LfbA (siehe oben), aber generell steigt der Beschäftigungsumfang der Männer stärker als bei Frauen; bei wissenschaftlichen / künstlerisch Mitarbeiter*innen um 41,7 Prozentpunkt (Frauen 34,7), im MTV-Bereich um 10,9 Prozentpunkte (Frauen 4,1). Bei der Umsetzung der Ziele des Rahmenkodex tritt zwar eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ein, die Geschlechterunterschiede werden jedoch größer statt kleiner.

Unter Gleichstellungsaspekten ist zudem festzuhalten, dass das Risiko der Befristung zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt ist. Im MTV-Bereich ist die Befristungsquote niedrig, Frauen (9,5%) sind etwas stärker im Nachteil als Männer (7,7%). Sonst sind die Männer im Nachteil, bei wissenschaftlichen / technischen Mitarbeiter*innen haben sie eine Quote von 33,3% (Frauen 27,3%), bei LfbA 63,6% (Frauen 40%). Außer bei LfbA verringern sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede.

An der Hochschule für Künste liegt der Anteil der Frauen an den Professuren bei 37,8% (VZÄ), er ist im Berichtszeitraum ein wenig angestiegen (+2,1 Prozentpunkte) und ist der höchste Anteil im Vergleich.

Es kann abschließend festgehalten werden, dass die vorliegenden Daten ein uneindeutiges Bild hinsichtlich der Zielerreichung abgeben: Bei zwei Personalkategorien steigt der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse durch Abbau / Umschichtung des Personals. Bei der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges wurden in allen Personalkategorien Fortschritte erzielt. Beides ist im Sinne der Ziele des Rahmenkodexes. Doch ausgerechnet bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben bündeln sich Nachteile. Für diese Personalkategorie ist grundsätzlich die unbefristete Vollzeit als Zukunftsperspektive formuliert worden, doch bei ihr nehmen der Anteil der Befristung und die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung der Teilzeit deutlich zu. In der Summe ist also nur eine geringe Verbesserung erzielt worden.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist die Situation etwas ambivalent. Bei einzelnen Personalkategorien kann auch das männliche Geschlecht im Nachteil sein. Hinsichtlich des Frauenanteils an Professuren und des Beschäftigungsumfanges von wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiterinnen ist die Situation eher günstig. Die Geschlechterunterschiede bezüglich der Befristungen gleichen sich etwas an. Doch von den Verbesserungen beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfang profitieren die Frauen weniger als die Männer, so dass sich in dieser Dimension die Unterschiede trotz Verbesserungen vergrößert haben.

4.4.4 Hochschule Bremerhaven

An der Hochschule Bremerhaven sind am 1.12.2019 (ohne Professor*innen) 143 Personen tätig. Größte Gruppe sind auch hier Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (36,4% der VZÄ). Der Anteil ist deutlich geringer als bei der Hochschule Bremen und der für Künste. Einen fast ebenso großen Anteil haben Professuren (35,2%). Die Hochschule Bremerhaven nutzt als einzige Einrichtung die Personalkategorie wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an FH in bedeutsamen Umfang. Sie macht 16,9% des Personalkörpers aus. Da sie formal der Gruppe der wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen zugerechnet wird, ist diese sehr viel größer als bei den erwähnten Hochschulen. Rechnen wir die Untergruppe heraus, so hat die Hochschule Bremerhaven 6,6% wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen (im engeren Sinne), während diese Gruppe bei den anderen Hochschulen bei 8,3 bzw. 8,4 % liegt. Mit 4,9% ist der Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben relativ gering.

Es hat in Bremerhaven im Berichtszeitraum einen sehr starken Stellenzuwachs von 20,2% (+24 Köpfe) gegeben. Grund war eine erhöhte Einwerbung von Drittmitteln überwiegend aus Mitteln des Qualitätspakts Lehre („sonstige Finanzierung“). Dementsprechend sind in der Betrachtungsperiode aus sonstigen Mitteln sowie aus Drittmitteln finanzierte Stellen viel stärker gewachsen als aus Grundfinanzierung finanzierte Stellen. Das Wachstum hat sich vor allem im MTV-Bereich (+19, +32,2 Prozentpunkte), aber auch bei wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter*innen FH (+3; +23,1) niedergeschlagen. Die Zahl der LfbA ist unverändert geblieben.

Der Anteil unbefristeter Beschäftigung konnte bei LfbA (58,3%, +8,3) evtl. durch Entfristungen erhöht werden – er liegt jetzt über der Quote der Hochschule für Künste (43,8%) aber unter der der Hochschule Bremen (88%). Während alle anderen Einrichtungen im Betrachtungszeitraum den Anteil unbefristeter Beschäftigung im gesamten Personalkörper erhöhen konnten, ist er in Bremerhaven um 3,6 Prozentpunkte auf 63,6% gesunken. Bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen ist der Anteil der Dauerstellen von 60,4% auf 50,9% (9,5 Prozentpunkte) gesunken, im MTV-Bereich von 76,3% auf 73,1% (3,2 Prozentpunkte). Im MTV-Bereich lag der Anteil der unbefristeten Stellen schon 2015 deutlich unter dem der anderen Einrichtungen. Die Entwicklungstendenz bezüglich der Befristungen erscheint im Be-

trachtungszeitraum also insgesamt eher ungünstig. Die Leitung der Hochschule weist aber darauf hin, dass Ende 2019 der grundfinanzierte Personalhaushalt gestiegen sei und es nach dem hier betrachteten Zeitraum gelungen sei, einige der neu aufgebauten Stellen zu entfristen. Die Erhöhung der Befristungsquote steht bei den meisten Personalkategorien (v.a. der MTV-Bereich) in Verbindung mit einer verstärkten Einwerbung von Drittmitteln. Drittmittelpersonal kann nur befristet eingestellt werden. Wie in 4.4.5 gezeigt wird, ist bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen der Anteil sicherer Grundmittel ein wenig gestiegen (+2,6%).

Tabelle 6: Erfüllung der Evaluationskriterien zur Entwicklung der Personalkategorien Hochschule Bremerhaven

Hochschule Bremerhaven					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Zunahme von Beschäftigten in neuen Personalkategorien	Anzahl des Personals (Köpfe)				
Wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an FH	35		37		ja
Anstieg des Anteils unbefristeter Beschäftigter	Anteil unbefristeter Beschäftigung (Köpfe)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	60,4%		50,9%		nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	50,0%		58,3%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	76,3%		73,1%		nein
Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang in % (VZÄ)				
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	89,4%		85,5%		nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	75,0%		79,2%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	86,4%		90,0%		ja
Gleichverteilung des Nachteils befristeter Beschäftigung zwischen den Geschlechtern	Anteil befristeter Beschäftigung in % (Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	16,0%	65,2%	34,4%	71,4%	Angleichung
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	28,6%	80,0%	25,0%	75,0%	Angleichung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	27,3%	21,6%	17,9%	32,0%	nein
Angleichung der Geschlechter beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in % (VZÄ/Köpfe)				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	98,0%	80,1%	89,8%	78,8%	ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	85,7%	60,0%	81,3%	75,0%	ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	93,0%	82,5%	97,3%	86,0%	nein
Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich der Professuren	16,6%		22,7%		ja

Der Beschäftigungsumfang hat sich in Summe minimal erhöht. Bei wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter*innen ist er um 4 Prozentpunkte gesunken (85,5%). Sonst ist er um 4,2 bei LfbA (79,2%) bzw. um 3,6 Prozentpunkte im MTV-Bereich (90%) gestiegen. Bei den Beschäftigungsumfängen liegt die Hochschule Bremerhaven bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und LfbA im Vergleich der Einrichtungen an der Spitze.

Hinsichtlich der Ziele der Chancengleichheit lässt sich eine durchgängige Benachteiligung der Frauen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen erkennen. Eine Ausnahme bildete 2015 nur der MTV-Bereich: Sonst war in allen Personalkategorien 2015 und 2019 der Anteil der Frauen mit befristeter Beschäftigung höher, mit Ausnahme des MTV-Bereichs sogar mindestens doppelt so hoch wie bei den Männern. Die Situation hat sich im Betrachtungszeitraum eher verschlechtert als verbessert.

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ist wie erwähnt sehr hoch und erwartungsgemäß bei den Frauen niedriger. Dabei sind die Abstände zwischen den Geschlechtern im MTV-Bereich stabil geblieben (ca. 11 Prozentpunkte). Bei allen anderen Personalkategorien haben sie sich allerdings reduziert: am stärksten bei LfBA von 25,7 auf 6,3 Prozentpunkte, bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen von 17,9 auf 11 Prozentpunkte. Es ist also bei dieser Kennzahl ein Prozess der Angleichung zwischen den Geschlechtern zu beobachten.

Der Anteil der Frauen an den Professuren ist mit 22,7% im Vergleich der Einrichtungen ausgesprochen niedrig, was im Zusammenhang mit dem stark technisch orientierten Fächermix stehen dürfte. Er konnte zwischen 2015 und 2019 um 6,1 Prozentpunkte gesteigert werden.

Insgesamt lässt sich auf der Grundlage des Stichtagsvergleichs der Personalzahlen (1.12.2015 gegenüber 1.12.2019) in Bremerhaven bezüglich der Ziele des Rahmenkodexes eine uneinheitliche Entwicklung beobachten. Der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse konnte bei LfBA erhöht werden, bei allen anderen Personalkategorien ist er gesunken, sowohl dort wo die Hochschule im Vergleich der Einrichtungen auffallend günstige Werte hatte (wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen) also auch dort, wo sie deutlich darunter lag (MTV-Bereich). Gleichstellungspolitisch fällt auf, dass die Frauen bei Befristungen 2015 sehr stark benachteiligt wurden, sich diese Strukturen zwar ein wenig angeglichen haben, aber eine sehr starke Benachteiligung bleibt. Auch beim Anteil der Professorinnen liegt die Hochschule Bremerhaven zurück, verzeichnet aber die stärkste Steigerung aller Einrichtungen. Die Unterschiede der Geschlechter im durchschnittlichen Beschäftigungsumfang haben sich etwas angeglichen. Zielkonform ist, dass der durchschnittliche Beschäftigungsumfang ein sehr hohes Niveau hat. Bei den Beschäftigungsumfängen liegt die Hochschule Bremerhaven bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und LfBA im Vergleich der Einrichtungen an der Spitze.

4.5 Refinanzierungsquoten (Drittmittelfinanzierung) der Personalkategorien nach Geschlechtern

Der Rahmenkodex verweist in seiner Präambel darauf, dass die Beschäftigungsbedingungen maßgeblich von den finanziellen Ressourcen bestimmt werden. Daher werden im folgenden Abschnitt die Daten zur Finanzierung der Personalkategorien vertiefend ausgewertet. Für die Umsetzung des Ziels, „insbesondere im Bereich der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen eine Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse und eine bessere Planbarkeit und Transparenz zu erreichen“ (Rahmenkodex S. 1), sind Finanzierungsgrundlagen, die eine größere Planungssicherheit bieten, vorteilhaft. Daraus ergibt sich die Frage, wie stark sich die Finanzierung auf verlässlich verfügbare Grundmittel oder sonstige Finanzierungen (z.B. den Hochschulpakt) stützen kann. Mit den Mitteln des Hochschulpakts sollten zusätzliche Mittel bereitgestellt werden, die ähnlich planbar wie Grundmittel zu verwenden sein sollten. Es wurde jedoch von Hochschulleitungen bereits angeführt (siehe 3.9), dass die sogenannten Zweit-Mittel keine Dauerstellen begründen könnten.

Bei der Darstellung der Refinanzierungsquoten der Personalkategorien legen wir daher folgende Kriterien an:

- Da die Hochschulverwaltung davon ausgeht, dass nur verlässliche Grundmittel unbefristete Beschäftigungsverhältnisse begründen können, ist das Ziel einer besseren

Planbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen letztlich nur durch eine Erhöhung der Grundmittel realisierbar. Daraus resultiert, dass der Anteil der Grundmittelfinanzierung insbesondere bei Personalkategorien mit Daueraufgaben im Berichtszeitraum mindestens stabil geblieben oder gestiegen sein sollte.

- Dabei sollte die Anzahl der Vollzeitäquivalente bei Professor*innen und bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen stabil geblieben oder gestiegen und zugleich der Anteil der Drittmittelfinanzierung reduziert worden sein – dann wäre das ein Hinweis auf eine stärkere Finanzierung aus planbaren Mitteln, ohne Verlust an Drittmittelstärke.
- Als sog. „Zweitmittel“ könnten bestimmte Personalkategorien verstärkt über sonstige Finanzierungen abgesichert werden. Streng genommen müsste geprüft werden, ob sich eine Umwidmung aus der Drittmittelfinanzierung ergeben hat, aber dafür fehlen die Daten.
- Unter gleichstellungspolitischer Perspektive wäre es zielkonform, wenn die Stellen von Frauen in gleichem Umfang von einer Drittmittelfinanzierung abhängig wären wie die Stellen von Männern und bestehende Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Berichtszeitraum reduziert werden könnten.
- Es wird ebenso angenommen, dass es keine Unterschiede bei der Grundfinanzierung nach Geschlechtern geben sollte, weil dadurch die Chancen auf eine Vollzeitstelle berührt sein könnten. Ein erhöhter Anteil der Frauen bei sonstiger Finanzierung könnte durch gezielte Frauenförderung bedingt sein, dies begründet evtl. auch Umwidmungen bei der Finanzierung.

Im Unterschied zum vorhergehenden Abschnitt basieren die Personalzahlen in diesem Abschnitt auf Vollzeitäquivalenten.

4.5.1 Universität Bremen

An der Universität Bremen beträgt zu beiden Vergleichszeitpunkten der Anteil der Vollzeitäquivalente des gesamten Personals an der Grundfinanzierung unverändert 49,6%. Gleichzeitig ist eine Abnahme des drittmittelfinanzierten Personals (von 1018,4 auf 983,38 VZÄ) zu verzeichnen. Sie wurde durch die Zunahme des aus sonstigen Mitteln finanzierten Personals (von 430,2 auf 520,84 VZÄ) überkompensiert. Auch die Finanzierung aus Grundmitteln ist gestiegen (von 1426,83 auf 1482,78 VZÄ), wodurch im Zusammenspiel mit der Verschiebung von Drittmittel- auf sogenannte Zweitmittelfinanzierung mehr Möglichkeiten für längerfristige Beschäftigungsverhältnisse entstanden sein könnten.

Bei der Personalkategorie Professor*innen ist der Anteil der Grundmittelfinanzierung von 75,6% auf 78,1% gestiegen. 3,3% der VZÄ wurden durch Drittmittel finanziert, 18,6% durch sonstige Mittel. Letztere konnten um 4,4 Prozentpunkte gesteigert werden. Dies liegt insbesondere daran, dass Professorinnen 2019 stärker aus sonstigen Mitteln finanziert werden (20%, Männer 18,1%). Die 2015 noch bestehende Ungleichheit bei der Drittmittelfinanzierung von Professoren (6,5%) gegenüber Professorinnen (18,3%) konnte weitgehend angeglichen werden (3,1% vs. 3,7%).

Bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen beträgt die Drittmittelquote nahezu stabil 52,9% trotz Personalaufbau. Der leichte Rückgang des Anteils der Grundfinanzierung von 29,9% auf 28,5% ist bedingt durch einen Anstieg der sonstigen Finanzierung, stärker bei Frauen (+1,3%). Frauen sind in dieser Personalkategorie sogar etwas weniger von Drittmitteln abhängig als Männer, aber auch etwas weniger über Grundmittel finanziert.

Tabelle 7: Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Universität Bremen

Universität Bremen					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Stabile Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
Alle Personalkategorien	49,6%		49,6%		ja
Professuren	75,6%		78,1%		ja
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	29,9%		28,5%		(nein)
Lektor*innen	29,8%		38,0%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	30,5%		42,5%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	73,3%		74,2%		ja
Anstieg der Vollzeitäquivalente bei verringerter Drittmittel-Abhängigkeit	Gesamtumfang der VZÄ / Anteil der Drittmittel				
Professuren	318,3	10,2%	323,5	3,3%	ja
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	1487,49	52,8%	1561,39	52,9%	(ja)
Erhöhung des Anteils an sonstiger Finanzierung	Anteil aus sonstigen Mitteln finanzierter VZÄ in %				
Professuren	14,2%		18,6%		ja
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	17,3%		18,6%		ja
Lektor*innen	67,2%		62,0%		nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	66,6%		57,5%		nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	6,3%		11,3%		ja
Gleichverteilung der Drittmittelabhängigkeit zwischen Geschlechtern	Anteil aus Drittmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	6,5%	18,6%	3,1%	3,7%	Angleichung
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	53,9%	50,9%	54,2%	51,0%	nein
Lektor*innen	2,9%	3,2%	0,0%	0,0%	ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	22,1%	19,2%	16,0%	13,5%	Angleichung
Gleicher Anteil der Geschlechter an der Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	79,3%	67,1%	78,8%	76,3%	Angleichung
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	30,6%	28,8%	30,0%	26,4%	nein
Lektor*innen	23,6%	35,1%	37,0%	39,0%	Angleichung
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	7,1%	46,5%	41,9%	42,8%	Angleichung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	69,9%	75,8%	70,9%	76,5%	Angleichung

Lektor*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen als Dauerstellen eingerichtet werden. Entsprechend wurde die Drittmittelfinanzierung (2015 ca. 3%) dieser Kategorien im Berichtszeitraum völlig beendet. Stattdessen wurden sie verstärkt über Grundmittel und vor allem sonstige Mittel (Lektor*innen 62%; LfbA 57,5%) refinanziert. Die Finanzierung von Lektorinnen und weiblicher LfbA entspricht völlig dem Durchschnitt. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung werden zu 74,2% aus Grundmitteln finanziert. Drittmittelanteile wurden um 5,9 Prozentpunkte auf 14,5% zurückgeführt und dafür verstärkt zusätzliche sonstige Finanzierungen (+ 5 Prozentpunkte) herangezogen. Vielleicht begründet dies teilweise den bereits berichteten Rückgang befristeter Beschäftigung (-6,8) in dieser Personalkategorie. Die Finanzierung weiblicher MTV weicht kaum vom Durchschnitt ab und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verringern sich.

Alles in allem zeigen diese Bewegungen eine stabile Grundfinanzierung und einen leichten Abbau der Drittmittelabhängigkeit in allen Personalkategorien außer bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen. Gleichstellungspolitisch gibt es keine großen Geschlechterunterschiede, sondern in mehreren Personalkategorien vielmehr eine Angleichung.

4.5.2 Hochschule Bremen

Auch in der Hochschule Bremen ist der Anteil der Grundfinanzierung im Vergleichszeitraum insgesamt stabil geblieben, er beträgt 67,8%. Die aus Grundmitteln finanzierten Arbeitsverhältnisse sind von 323 auf 340 VZÄ gestiegen, die aus Drittmitteln von 68 auf 76 VZÄ und aus sonstigen Mittel von 85 auf 86 VZÄ. Mit Blick auf die Finanzierungsgrundlagen ist insgesamt kein erhöhter Bedarf für befristete Arbeitsverhältnisse zu erkennen.

Der Drittmittelanteil bei Professuren (7,2%) ist doppelt so hoch wie bei der Universität und im Berichtszeitraum ein wenig gestiegen (+2 Prozentpunkte). Professorinnen werden stärker aus sonstigen Mitteln finanziert (34,7%) als Professoren (23,8%). Ihr Grundmittelanteil liegt nur bei 50,3%, während er bei Professoren 72,2% erreicht und sich seit 2015 nicht verändert hat. Bei Frauen hat die Drittmittel-Abhängigkeit zugenommen (+6,7).

Wie bereits berichtet ist die Personalkategorie wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen (wahrscheinlich durch Überführung in die Kategorie Wissenschaftliche Angestellte) deutlich kleiner geworden (-29 Prozentpunkte bei VZÄ). Der wachsende Drittmittelanteil (+3,2) der Finanzierung resultiert somit nicht aus besonderem Drittmittelerfolg, sondern dürfte eine Nebenfolge dieser Strukturveränderung sein. Insgesamt beruht die Finanzierung zu 31% auf Grundmitteln (+4,1), 53,8% auf Drittmitteln (+ 3,2) sowie nur noch zu 15,2% auf sonstigen Mitteln (-7,3). Auch bei dieser Personalkategorie fällt eine stark abweichende Finanzierung der Frauen gegenüber den Männern auf, sie werden überdurchschnittlich aus sonstigen (23,8%, Männer 6,9%) statt aus Grundmitteln (17,9%, Männer 43,6%) finanziert.

Im Unterschied zur Universität wurden Lektor*innen und LfbA an der Hochschule auch 2015 nicht aus Drittmitteln finanziert. Während die wenigen verbliebenen Lektorinnen inzwischen vollständig aus Grundmitteln finanziert werden, werden bei LfbA noch zu 24,2% sonstige Mittel herangezogen. 2015 waren es noch 52,7% gewesen. Weibliche LfbA werden stärker aus Grundmitteln (88,2%) finanziert, hier haben sich die Geschlechter etwas angeglichen.

Tabelle 8: Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Hochschule Bremen

Hochschule Bremen					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Stabile Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
Alle Personalkategorien	67,8%		67,8%		ja
Professuren	68,2%		65,9%		nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	26,9%		31,0%		ja
Lektor*innen	94,6%		100,0%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	47,3%		75,8%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	78,7%		73,7%		nein
Anstieg der Vollzeitäquivalente bei verringerter Drittmittel-Abhängigkeit	Gesamtumfang der VZÄ / Anteil der Drittmittel				
Professuren	147,6	5,2%	163,6	7,2%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	60,3	50,7%	42,8	53,8%	nein
Erhöhung des Anteils an sonstiger Finanzierung	Anteil aus sonstigen Mitteln finanzierter VZÄ in %				
Professuren	26,6%		26,9%		ja
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	22,5%		15,2%		nein
Lektor*innen	5,4%		0,0%		nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	52,7%		24,2%		nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	8,9%		11,2%		ja
Gleichverteilung der Drittmittelabhängigkeit zwischen Geschlechtern	Anteil aus Drittmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	4,2%	8,3%	4,0%	15,0%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	55,0%	46,7%	49,5%	58,3%	nein
Lektor*innen	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	11,2%	13,5%	9,7%	19,6%	nein
Gleicher Anteil der Geschlechter an der Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	72,2%	55,9%	72,2%	50,3%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	36,4%	18,1%	43,6%	17,9%	nein
Lektor*innen	92,8%	100,0%	100,0%	100,0%	ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	32,4%	60,7%	65,8%	88,2%	Angleichung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	81,4%	76,0%	77,7%	70,3%	nein

Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung werden zu 73,7% aus Grundmitteln finanziert. Die Drittmittelquote ist gestiegen und beträgt 15% (+2,6 Prozentpunkte). In dieser Personalkategorie war die Drittmittelabhängigkeit der Frauen nur wenig höher, aber sie hat im Berichtszeitraum zugenommen (von 13,5% auf 19,6%), während sie bei Männern abgenommen hat (11,2 auf 9,7%), so dass sich die Geschlechterunterschiede vergrößert haben.

Die Unterkategorie Wissenschaftliche Angestellte unterscheidet sich von der Hauptgruppe durch einen geringeren Drittmittelanteil (6,7%) und eine etwas stärkere Finanzierung aus sonstigen Mitteln (15,9%). Der Grundmittelanteil lag 2015 noch bei 99,3% und ist im Zuge des starken Wachstums der Gruppe (von 7,5% auf 24,8 VZÄ) auf 77,4% gesunken. Auch bei wissenschaftlichen Angestellten ist der Anteil der Drittmittel ein wenig (7,4%) und die Finanzierung aus sonstigen Mittel viel höher (27,8%) als bei Männern.

Alles in allem ist insgesamt wie bei der Universität die Grundfinanzierung stabil, auch wenn bei Professuren und im MTV-Bereich der Anteil der Grundfinanzierung etwas gesunken ist, was durch Zweitmittel nahezu ausgeglichen worden ist. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist auffällig, dass sich an der Hochschule eine überdurchschnittliche Drittmittelquote bei Frauen zeigt (21,4% gegenüber 12,4% bei Männern), was auf Abweichungen bei Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und im MTV-Bereich beruht. Bei allen drei Personalkategorien ist auch die Zunahme des Drittmittelanteils gegenüber 2015 bei Frauen höher, d.h. der Trend ist ungünstig, langfristig würde sich daraus eine Scheren-Entwicklung ergeben.

4.5.3 Hochschule für Künste

Die Hochschule für Künste hat mit 85,5% den höchsten Anteil der Grundfinanzierung bei der Finanzierung des Personalkörpers. Er ist im Berichtszeitraum um 4 Prozentpunkte gesunken, während insgesamt der Anteil an sonstiger Finanzierung gestiegen ist (4,8 Prozentpunkte). Aus Drittmitteln finanzierte Arbeitsverhältnisse haben leicht abgenommen (von 8,5 auf 8 VZÄ), während ein Zuwachs bei der Finanzierung aus sonstiger Finanzierung (von 4,43 auf 11 VZÄ) und aus Grundmitteln (109,9 auf 112, 15) erfolgt ist. Insgesamt betrachtet ist kaum eine Auswirkung auf die Befristungspraxis der Arbeitsverhältnisse zu erwarten.

Die Personalkategorie der Professor*innen wird zu 95,9% aus Grundmittel finanziert, der verbleibende Rest (je 2%) teilt sich auf die anderen Quellen auf. Frauen sind in dieser Kategorie (91,9% Grundmittel) stärker durch Drittmittel finanziert (5,4%) als Männer (0,0%).

Im Bereich wissenschaftlicher / künstlerischer Mitarbeiter*innen finden wir einen Grundmittelanteil von 36,4%. Er ist seit 2015 bei starker Zunahme der Vollzeitäquivalente (+154,3%) von 28,1% auf 36,4% deutlich gestiegen. Die Drittmittelquote der Frauen (65,3%) wich 2015 noch deutlich von der der Männer ab (100%), inzwischen haben sich beide Geschlechter weitgehend angenähert. Während 2015 die langfristigen Finanzierungen nur etwa 30% ausmachten, finden wir 2019 einen Anteil von mehr als 50% - aus Grundmitteln (36,4%) und sonstige Mitteln (18,2%).

Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben besteht – im Unterschied zu den bisher besprochenen Einrichtungen – weiterhin eine Drittmittelfinanzierung von 10%. Die Grundfinanzierung wurde von 88,9% (2015) auf 40% reduziert, aber gleichzeitig sonstige Finanzierungen von 50% gewonnen. Die Werte der Frauen in der kleinen Gruppe weichen etwas ab, sie sind im Unterschied zu den Männern nicht über Drittmittel finanziert.

Bei den Mitarbeiter*innen im Bereich Technik und Verwaltung findet sich eine Grundfinanzierung von 93,9%, die gegenüber 2015 noch um 4 Prozentpunkte gestiegen ist. Die sehr geringe

Drittmittelfinanzierung (1,5%) hat sich etwa halbiert. Für Frauen gibt es keine Drittmittelfinanzierung mehr, dafür haben sie im Bereich sonstige Mittel einen überdurchschnittlichen Anteil (8,7%, Durchschnitt 4,5%).

Tabelle 9: Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Hochschule für Künste

Hochschule für Künste Bremen					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Stabile Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
Alle Personalkategorien	89,5%		85,5%		nein
Professuren	97,5%		95,9%		nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	28,1%		36,4%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	88,9%		40,0%		nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	90,0%		93,5%		ja
Anstieg der Vollzeitäquivalente bei verringerter Drittmittel-Abhängigkeit	Gesamtumfang der VZÄ / Anteil der Drittmittel				
Professuren	51,3	1,9%	49	2,0%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	7,1	70,1%	11	45,5%	ja
Erhöhung des Anteils an sonstiger Finanzierung	Anteil aus sonstigen Mitteln finanzierter VZÄ in %				
Professuren	0,6%		2,0%		ja
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	1,8%		18,2%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	0,0%		50,0%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	6,7%		4,9%		nein
Gleichverteilung der Drittmittelabhängigkeit zwischen Geschlechtern	Anteil aus Drittmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	0,0%	5,5%	0,0%	5,4%	Angleichung
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	100,0%	65,3%	50,0%	44,4%	Angleichung
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	20,0%	0,0%	13,3%	0,0%	Angleichung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	0,0%	5,4%	4,0%	0,0%	Angleichung
Gleicher Anteil der Geschlechter an der Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	100,0%	92,9%	98,4%	91,1%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	0,0%	32,6%	50,0%	33,3%	Angleichung
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	80,0%	100,0%	33,3%	60,0%	nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	100,0%	83,8%	92,0%	94,5%	Angleichung

Insoweit eine Finanzierung aus sonstigen Mitteln als langfristiger als eine aus Drittmitteln angesehen werden kann, ist bei der Hochschule für Künste eine Verschiebung der Finanzierungsgrundlagen zu langfristigen Mittel festzustellen. In allen Kategorien wurde die Drittmittelabhängigkeit (für beide Geschlechter) reduziert. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunk-

ten gibt es wenig Auffälligkeiten abgesehen davon, dass Professorinnen deutlich stärker drittmittelfinanziert sind; bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen und im MTV-Bereich gleichen sich die Geschlechter bei der Grundfinanzierung an.

4.5.4 Hochschule Bremerhaven

Die Hochschule Bremerhaven weist als einzige Einrichtung im Berichtszeitraum eine deutliche Veränderung ihrer Finanzierungsgrundlagen auf.

Tabelle 10: Erfüllung der Evaluationskriterien zu den Finanzierungsgrundlagen Hochschule Bremerhaven

Hochschule Bremerhaven					
Evaluationskriterium	01.12.2015		01.12.2019		Erfüllung der Kriterien
Stabile Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
Alle Personalkategorien	72,3%		64,4%		nein
Professuren	85,9%		76,7%		nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	52,1%		54,7%		ja
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	55,6%		52,6%		nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	76,2%		60,3%		nein
Anstieg der Vollzeitäquivalente bei verringerter Drittmittel-Abhängigkeit	Gesamtumfang der VZÄ / Anteil der Drittmittel				
Professuren	60,3	3,3%	67,8	4,4%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	42,93	34,1%	45,3	33,9%	ja
Erhöhung des Anteils an sonstiger Finanzierung	Anteil aus sonstigen Mitteln finanzierter VZÄ in %				
Professuren	10,8%		18,9%		ja
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	13,8%		11,5%		nein
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	27,8%		36,8%		ja
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	18,7%		25,3%		ja
Gleichverteilung der Drittmittelabhängigkeit zwischen Geschlechtern	Anteil aus Drittmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	4,0%	0,0%	3,8%	6,5%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	16,3%	57,7%	22,6%	53,4%	Angleichung
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	16,7%	16,7%	15,4%	0,0%	nein
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	1,9%	7,1%	11,5%	16,2%	Angleichung
Gleicher Anteil der Geschlechter an der Grundfinanzierung	Anteil aus Grundmitteln finanzierter VZÄ in %				
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	
Professuren	85,1%	90,0%	78,2%	71,3%	nein
Wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter*innen	71,4%	26,4%	70,4%	27,3%	Angleichung
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	66,7%	33,3%	61,5%	33,3%	Angleichung
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	79,8%	73,9%	70,1%	54,1%	nein

Insbesondere durch Einwerbung sonstiger Mittel (z.B. aus dem Qualitätspakt Lehre), aber auch durch erhöhte Drittmittel-Einwerbungen nehmen Finanzierungsarten deutlich zu, die eher befristete Beschäftigungsverhältnisse fördern. Trotz leichter, absoluter Zunahme der grundfinanzierten Vollzeitäquivalente ist der Anteil der Grundfinanzierung insgesamt von 72,3% auf 64,4 % gesunken.

Aufgrund des stärkeren Wachstums des MTV-Bereichs bildet die Personalkategorie Professor*innen nicht mehr wie 2015 die größte Kategorie. Professuren werden zu 76,7% aus Grundmitteln finanziert, dem Rückgang von 9,2 Prozentpunkten bei den Grundmitteln stehen mehr sonstige Mittel (+8,1%) und Drittmittel (+1,1%) gegenüber. Der Drittmittelanteil ist von 3,3 auf 4,4% leicht gestiegen. Professorinnen haben einen höheren Drittmittelanteil (6,5%) als Professoren (3,8%) und werden stärker aus sonstigen Mitteln finanziert (22,2%) als Professoren (18,0%). Letzteres ist auch die Folge gezielter Förderung (z.B. Professorinnenprogramm).

Bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen liegt der Grundfinanzierungsanteil bei 33,9% und damit ähnlich niedrig wie an der Hochschule Bremen. In dieser Personalkategorie ist der Anteil der Grundfinanzierung leicht gestiegen (von 52,1% auf 54,7%), etwa im selben Umfang wie der Anteil sonstiger Finanzierung gesunken ist. Bei der Teilgruppe wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an FH ist der Anteil der Grundfinanzierung deutlich von 69,8% auf 76,2% gestiegen, dies ging zu Lasten von Drittmittel- und sonstiger Finanzierung.

Auffällig bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen ist der ausgesprochen hohe Drittmittelanteil an der Finanzierung der Frauen (53,4%) im Vergleich zu den Männern (22,6%). Frauen haben auch einen höheren Anteil an der sonstigen Finanzierung (19,3%; Männer 7%) und eine sehr geringe Grundfinanzierung (27,3%; Männer 70,4%). Die Situation bestand auch 2015, es hat danach nur eine leichte Verschiebung zu den sonstigen Mitteln gegeben.

Wie bei der Hochschule für Künste ist 2019 auch an der Hochschule Bremerhaven bei Lehrkräften für besondere Aufgaben weiterhin eine Finanzierung aus Drittmitteln vorhanden (10,5%). Sie konnte im Betrachtungszeitraum durch Einwerbung von sonstigen Mitteln (+9,1%) gesenkt werden (-6,1 Prozentpunkte) – der weibliche Teil ist inzwischen nicht mehr drittmittelfinanziert. Auffällig ist, dass die Frauen auch 2015 nur zu 33,3% über Grundmittel finanziert worden sind, während der Anteil bei den Männern 66,7% betragen hat. Für die Frauen spielt eine Finanzierung aus sonstigen Mitteln (66,7%) also die Schlüsselrolle.

Der MTV-Bereich hat einen sehr starken Zuwachs erfahren, der vor allem aus Zweit- und Drittmitteln finanziert wird. Zwar haben auch die VZÄ aus Grundmitteln zugenommen (9,1 Prozentpunkte), doch sinkt der Anteil der Finanzierung aus Grundmitteln (60,3%, 2015: 76,2%). Denn aus Drittmitteln finanzierte Personal hat sich nahezu verdreifacht, aus sonstigen Mitteln fast verdoppelt. Entsprechend steigt der Anteil der Drittmittel (14,4%, + 9,4) und sonstiger Finanzierung (25,3%, +6,6). Die höhere Drittmittelabhängigkeit betrifft beide Geschlechter, auch wenn die Geschlechterunterschiede geringer geworden sind.

Auf den gesamten Personalkörper bezogen gibt es mit Ausnahme der wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen bei allen Personalkategorien eine stärkere Finanzierung aus sonstigen Mitteln (+5,4 Prozentpunkte) und aus Drittmitteln (2,6 Prozentpunkte). Es gibt keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Zunahme nicht langfristig planbarer Finanzmittel und der im Abschnitt 4.4.4 beobachtete Zunahme befristeter Beschäftigung. Die Erhöhung der Befristungsquoten bei wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen erfolgte in einer Phase leichter Zunahme des Anteils der Grundmittel. Darüber hinaus gibt es auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede und zwar eine geringere Finanzierung aus Grundmitteln

beim weiblichem wissenschaftlichen Personal (inkl. Professorinnen) und deutliche Geschlechter-Unterschiede bei LfbA. Es sind jedoch teilweise auch leichte Angleichungen von Geschlechterunterschieden festzuhalten.

4.6 Zusammenfassung aus Sicht der Evaluation

Alles in allem lassen sich für den Berichtszeitraum durchaus relevante Veränderungen in Richtung auf die Ziele des Rahmenkodex aufzeigen. Zwischen den betrachteten Hochschulen und zwischen den Interessenpositionen ergeben sich dabei erneut deutliche Unterschiede.

Zunächst ist festzuhalten, dass sich – außer an der Hochschule Bremen – durch den Rahmenkodex eine etwas intensivere Form der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern ergeben hat. Wie wir sehen konnten, wird gemeinsam beraten wie der Stand der Umsetzung ist und wie die Ziele des Rahmenkodex erreicht werden können. Auch dort, wo die Zusammenarbeit bereits gut war, wurden Sichtweisen ausgetauscht und ist durchaus auch die Rede davon, dass sich eine Vertrauensgrundlage entwickelt hat. Ein Nebeneffekt dabei ist, dass die unterschiedlichen Interessenpositionen klarer herausgearbeitet werden und sich beispielsweise Leitungspersonen dadurch sehr stark herausgefordert fühlen, ihre Personalentscheidungen zu rechtfertigen und das Gefühl artikulieren, dass ihnen zu wenig Handlungsspielräume verbleiben. Der Grundkonflikt des Rahmenkodex wurde mehrfach sehr deutlich artikuliert: Die Interessenvertretungen wollen die Regelungen noch eindeutiger definieren und verbindlicher gestalten, die Leitungen der Hochschulen fordern mehr Handlungsfreiheit und Flexibilität.

Erreicht wurde, das zeigt das Beispiel sachgrundlose Befristung, durchaus eine Einigung über das Ziel, mehr unbefristete Beschäftigung zu schaffen. Auch das kann man als einen Fortschritt ansehen, selbst wenn es mit Konflikten in der Sache verbunden ist. Nun dreht sich die Auseinandersetzung darum, was die Zielerreichung kosten darf: Artikuliert werden die Nebenwirkungen in Bezug auf den erhöhten Verwaltungsaufwand, die Überlastung der Personalverwaltung, die Inanspruchnahme von Personaldienstleistungen und auch die Sonderfälle, die bei Ausschluss jeglicher sachgrundloser Befristung u.U. nicht mehr weiter beschäftigt werden können. Zugleich stellt sich die Frage, ob sich eine erhöhte Zielerreichung durch noch engere Regularien erzwingen lässt – oder ob durch das Zulassen von Ausnahmen am Ende eine höhere Effektivität erzielt werden könnte, weil im Einzelfall ungewollte Nebenwirkungen vermieden werden können. Flexible Regeln, die Entscheidungsspielräume enthalten, setzen jedoch das Vertrauen voraus, dass sie nicht gegen die gemeinsamen Ziele eingesetzt werden.

Aufgefallen ist übrigens auch, dass ausgerechnet der Normgeber, das Land Bremen, in diesem Fall dafür verantwortlich gemacht wird, einerseits Handlungsspielräume bei der Gestaltung befristeter Beschäftigung zu verengen, andererseits aber bei der Vergabe von Projektmitteln selbst auf kurzfristigen Befristungen zu beharren. Hier wünschen sich die Anspruchsgruppen ein konsistentes Verhalten und mehr Unterstützung bei der Umsetzung.

Im Rahmenkodex werden Ziele der Gleichstellung nur sehr allgemein adressiert und dem entsprechend beobachten die Anspruchsgruppen auch keine relevanten Entwicklungen bei der Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele. Die Analyse der quantitativen Entwicklung der Personalkategorien von 2015 bis 2019 hat aber gezeigt, dass alle Hochschulen für einige Personalkategorien eine Verringerung von geschlechtsspezifischen Unterschieden erreicht haben. Während die Geschlechterunterschiede in der Universität und der Hochschule für Künste eher geringer ausfallen, hat die Hochschule Bremerhaven trotz Angleichungsprozessen eine unverändert starke Benachteiligung von Frauen in zentralen Dimensionen der Beschäftigung aufzuweisen. An der Universität ist die weitere Entwicklung in den neuen Personalkategorien hinsichtlich der Befristung und des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges im Auge zu behalten.

Die Analyse von Geschlechterdifferenzen bei den Finanzierungsgrundlagen zeigt Unterschiede zwischen den Einrichtungen. An der Universität sind Tendenzen der Angleichung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowohl hinsichtlich der Grundmittelsicherheit als auch bezüglich der Drittmittelabhängigkeit zu verzeichnen. An der Hochschule für Künste wurden kaum Auffälligkeiten in gleichstellungspolitischer Hinsicht gefunden. Bei den beiden Fachhochschulen ist jedoch eine z.T. deutlich höhere Drittmittelabhängigkeit von Frauen gegenüber Männern beim wissenschaftlichen Personal (inkl. Professuren) zu verzeichnen. An der Hochschule Bremen kommen größere geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Finanzierung des MTV-Bereichs noch hinzu. Zudem sind bei den drei großen Personalkategorien die Nachteile für Frauen im Vergleichszeitraum größer geworden. An der Hochschule Bremerhaven haben sich die 2105 sehr starken geschlechtsspezifischen Benachteiligungen bei der Finanzierung kaum reduziert.

Zwischen den Hochschulen fallen Unterschiede ins Auge, die sich nicht vollständig durch die unterschiedlichen Aufgaben, Größen und Finanzierungssituation der Einrichtungen erklären lassen. Sie sind auch auf unterschiedlich konsequente Verfolgung der Ziele des Rahmenkodex zurückzuführen. Die Personalzahlen bei der Universität haben sich in allen zur Evaluation entwickelten Kenngrößen – außer bei der Gleichstellung – zielkonform entwickelt, jedoch sind die Entwicklungen bei Lektor*innen und bei LfBA verglichen mit den Zielen des Rahmenkodex noch nicht eindeutig und keineswegs überzeugend. Die Hochschule Bremen hat zwar die Befristung reduzieren können und verwendet die neuen Personalkategorien, hat sich aber beim Kriterium Beschäftigungsumfang teilweise verschlechtert. Die Hochschule für Künste zeigt beim Beschäftigungsumfang Fortschritte, hat sich aber bei Befristungen ambivalent entwickelt: Was sie bei den einen Personalkategorien gewonnen hat, hat sie bei anderen wieder preisgegeben. Zudem profitieren die Frauen weniger von den Verbesserungen als die Männer. In der Hochschule Bremerhaven wurde der durchschnittliche Beschäftigungsumfang erhöht und die neue Personalkategorie etwas stärker eingesetzt, beim Beschäftigungsumfang sind keine Fortschritte zu verzeichnen.

Für die Umsetzung des Ziels, „insbesondere im Bereich der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen eine Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse“ (Rahmenkodex S. 1) zu erzielen, sind Finanzierungsgrundlagen, die eine größere Planungssicherheit bieten, vorteilhaft. An zwei der vier Einrichtungen (Universität, Hochschule Bremen) ist es gelungen, den Anteil der Grundmittel an der Gesamtfinanzierung stabil zu halten. Zwei Hochschulen (Universität, Hochschule für Künste) haben ihre Drittmittelabhängigkeit durch Heranziehung von sonstigen Finanzierungsmitteln etwas reduzieren können. An drei der vier Einrichtungen (Universität, Hochschule für Künste, Hochschule Bremerhaven) konnten weitere sonstige Finanzierungen herangezogen werden, denen eine größere Planungssicherheit beigemessen wird („Zweitmittel“). Der Hochschule Bremen ist es als einziger nicht gelungen, den Anteil der sonstigen Finanzierung in dieser Periode zu steigern – dies mag daran liegen, dass das Niveau 2015 mit 17% bereits sehr hoch war. Die Hochschule Bremerhaven unterscheidet sich von den anderen drei Einrichtungen dadurch, dass sie aufgrund des hohen Umfangs eingeworbener sonstiger Mittel (v.a. Hochschulpakt) sowie aufgrund von Drittmittelerfolgen als einzige gegenüber 2015 bei der Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen über eine eingeschränktere Planungssicherheit verfügt. Eine große, in der Praxis der Gestaltung von rechtssicheren Beschäftigungsverhältnissen relevante Frage wird zudem sein, wie sichergestellt wird, dass die Zweitmittel am Ende zur Finanzierung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden können. Hier verweisen die Leitungen auf rechtliche Unsicherheiten.

5 Bewertung der einzelnen Abschnitte des Rahmenkodexes

Im Folgenden werden die Fragen zur Bewertung der einzelnen Abschnitte des Rahmenkodexes (Fragen 1.5 bis 1.18) ausgewertet. Zu den einzelnen Regelungsbereichen wurden jeweils die beiden Fragen „*Was hat sich bewährt?*“ und „*An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?*“ gestellt. Die Anspruchsgruppen haben die Fragen dabei etwas unterschiedlich aufgenommen. Während die einen eher Formulierungsvorschläge zu den Textpassagen einbringen, neigen andere stärker zur Bewertung der inhaltlichen Gestaltung der Regelungsbereiche. Dies sind jedoch nur zwei Seiten der gleichen Medaille. Da die Befragten ihre Antworten nicht immer direkt auf die Fragestellungen bezogen haben, sondern z.B. Wirkungen beim Ergänzungsbedarf würdigten oder Ergänzungsbedarfe schon bei der Eingangsfrage platziert haben, hat die Evaluation die Zuordnung der Statements zu den Fragen vorgenommen. Die Darstellung geht im Folgenden systematisch drei Schritten nach, sie stellt zunächst vor, was sich nach Ansicht der Anspruchsgruppen bewährt hat. Dann wird beschrieben wo Nachsteuerbedarf gesehen wird, um dann abschließend konkrete Veränderungsvorschläge vorzustellen.

Bevor wir jedoch zu den Kommentaren zu den einzelnen Abschnitten kommen, möchten wir noch die Einschätzungen und Änderungsvorschläge zum Thema Gleichstellung präsentieren. Zu diesem Thema gibt es derzeit im Rahmenkodex keinen eigenen Abschnitt. Die Antworten stammen aus einer Frage zur Gleichstellung aus dem zweiten Fragebogen (Frage 2.15).

5.1 **Bewertung der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Rahmenkodex (Frage 2.15)**

Im Rahmenkodex wird in der Präambel zwar darauf hingewiesen, dass „*die Hochschule allgemein zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit*“ (Rahmenkodex S. 1) beitragen sollen, dieses allgemeine Ziel wird jedoch bisher im Rahmenkodex nicht weiter konkretisiert. Wie sehen das die Anspruchsgruppen heute?

5.1.1 **Fanden Gleichstellungsaspekte im Rahmenkodex ausreichend Berücksichtigung?**

Vier Anspruchsgruppen, vor allem aus der Leitung von Hochschulen (A01, 02, 04) sowie eine Zentrale Frauenbeauftragte (A18) sind der Auffassung, dass das Thema im Rahmenkodex ausreichend berücksichtigt wird. Die Leitung der Hochschule Bremerhaven (A04) begründet dies mit Verweis auf parallele Aktivitäten: „*In Kombination mit dem Gleichstellungskonzept der Hochschule und diversen Förderprogrammen (z.B. Professorinnenprogramm²⁷) bieten sich Frauen gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Bremerhaven.*“ Die Leitung der Hochschule Bremen (A02) betont, dass Restriktionen beispielsweise von Mittelgebern die Wirksamkeit der eigenen Regelungen verhinderten.

Acht Statements, überwiegend Interessenvertretungen, aber auch eine Hochschulleitung, sind anderer Ansicht und formulieren andere ein klares „*Nein*“ (A05, 08). „*Gleichstellungsaspekte sollten dezidiert und verstärkt in den Rahmenkodex aufgenommen werden.*“ (Gewerkschaften, A22 ähnlich A15) Die Leitung der Hochschule Bremen stellt fest: „*Der familienrechtlichen Hochschule wird noch nicht genügend Raum eingeräumt.*²⁸“ (A03).

Die LaKoF verweist auf „*die strukturelle Dimension von Geschlechtergerechtigkeit*“ (A21), kritisiert an anderer Stelle die Sparvorgänge im Gleichstellungsbereich und folgert daraus: „*Die*

²⁷ <https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/bremer-hochschulen-erfolgreich-beim-professorinnenprogramm-309462> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

²⁸ Die Konkretisierung und der daraus resultierende Vorschlag werden weiter unten erneut aufgegriffen.

Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit im Land Bremen sind äußerst schlecht und die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen werden weder ausreichend umgesetzt noch tatsächlich unterstützt.“ (A21) Wie wir an späterer Stelle noch sehen werden, verbindet die LaKoF dies jedoch nicht mit Vorschlägen zur Verbesserung des Rahmenkodexes, wohl weil sie Zweifel an dessen Wirksamkeit hat.

Die Interessenvertretungen der Hochschule Bremen lassen vermuten, dass sie „nein“ meinen, da sie auf diese Frage hin weiter bestehende Probleme beschreiben: *„Aufgrund fam. Sorgeaufgaben verzichten Frauen auf die wissenschaftliche Qualifizierung über das WissZeitVG. Für Beschäftigte im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich problematisch ist die Umsetzung eines Studiums sowie darauf aufbauend eine wissenschaftliche Qualifikation. Beratungs- und Unterstützungsangebote fehlen, um befristete Freistellungen zu ermöglichen.“* (A10, 12, 13)

5.1.2 Welcher Nachsteuerungsaufwand wird gesehen?

Manche Anspruchsgruppen sehen keinen *„speziell auf den Kodex bezogenen Ergänzungsbedarf.“* (Leitung HS Bremerhaven, A04; ähnlich A21) Ein Personalrat kann es nicht beurteilen (A18). Drei Anspruchsgruppen wählen die Antwort „trifft nicht zu“ (A02, 14, 17), zwei machen keine Angaben (A22, 23). Den Interessenvertretungen der Hochschule Bremen ist es wichtig, dass der Rahmenkodex dabei eine Funktion übernehmen soll: *„Der Rahmenkodex muss die Chancengleichheit grundsätzlich sicherstellen.“* (A10, 12, 13). Die vorgetragenen Vorschläge richten sich in der Regel mehr auf Maßnahmen als auf konkrete Textformulierungen.

- Stärkung der Institution der Frauenbeauftragten

Unmittelbar auf die Gleichstellung bezogen ist der Vorschlag des Personalrates und der Frauenbeauftragten der Universität, die Institution der Frauenbeauftragten zu stärken: *„Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten (nach LGG sowie nach BremHG die zentrale und dezentrale Frauenbeauftragten) ist wichtig und muss von der Hochschulleitung unterstützt werden. Die Frauenbeauftragten müssen materiell, personell und durch aktive Einbeziehung in die Lage versetzt werden, ihren gesetzlichen Aufgaben nachzukommen und aktiv und erfolgreich zur Verbesserung der Gleichstellung an den Hochschulen beizutragen.“* (A05, 08)

Die Gewerkschaften halten eine Aufnahme dieses Punktes in den Rahmenkodex für notwendig: *„Es ist ein Anliegen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, die Arbeit der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten an den Hochschulen zu stärken, indem sich die Hochschulen auch im Kodex erneut dazu bekennen. In der Alltagspraxis gibt es vielfach Probleme mit Vorgesetzten, die die Arbeit nicht anerkennen. Darüber hinaus braucht es klare Regelungen, für eine Freistellung für diese Arbeit (z.B. 20-25 % der Arbeitszeit, oder ggf. eine Deputatsreduktion über die LVNV²⁹).“* (A22)

- Erweiterung des Konzeptes der Gleichstellung

Zudem gibt es vereinzelt Überlegungen, Gleichstellung über die Chancengleichheit der Geschlechter hinaus zu konzipieren: Die Gewerkschaften mahnen an *„Die Hochschulen müssen auch für Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen gute Arbeitgeber sein, hier sind die Rahmenbedingungen zu verbessern und teilweise zu schaffen.“* (A22) Die Leitung der Hochschule Bremen merkt an, dass der Bedarf von Schwerbehinderten bislang nicht aus-

²⁹ Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung „Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen“ zuletzt geändert durch Geschäftsverteilung des Senats vom 20.10.2020, Brem.GBl. S. 1172

reichend gewürdigt würde (A02). Darüber hinaus wünscht sich die zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremerhaven die „*Berücksichtigung non-binärer Geschlechtsidentitäten*“ (A18). Dass zukünftig „*Gleichstellungskonzepte (...) im Hinblick auf diverse und transgener Personen anzupassen sind*“ (A04), sieht auch die Leitung, möchte aber erst noch darüber diskutieren, „*ob und inwieweit es unter Umständen auch auf den Kodex Auswirkungen*“ (A04) haben sollte. An anderer Stelle sehen die Gewerkschaften den Nachsteuerungsbedarf für „*Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sowie Ermöglichung von Diversität in den Belegschaften auf allen Ebenen.*“ (A22)

- Strukturelle Absicherung der Gleichstellung

Zur Absicherung der Chancengleichheit fordert der Personalrat der Hochschule Bremen strukturelle Maßnahmen. „*Dazu zählt beispielsweise: Die Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie – Infrastruktur, Beratungsangebote - verbindlich als Daueraufgabe in den Stellenplan aufnehmen und über den Grundhaushalt absichern.*“ (A10, 12 13). Hier kann das bereits oben vorgestellte Thema familienpolitische Komponenten nach WissZeitVG § 2 (2) ebenfalls zugeordnet werden. Zwei Anspruchsgruppen führen es als Ergänzungsbedarf für den Rahmenkodex an (A01, 15), wobei jedoch offen bleibt, was über die Formulierungen S. 5 und S. 6 des Rahmenkodex hinaus festgelegt werden soll. An anderer Stelle unterstreichen die Gewerkschaften die Bedeutung der Erhaltung dieses Punktes im Rahmenkodex für die Geschlechtergerechtigkeit und fordern die Hinterlegung entsprechender finanzieller Mittel (A22).

- Familienfreundlichkeit, Arbeitszeitflexibilität, Teilzeit

Darüber hinaus wird Gleichstellung mittelbar angesprochen. Der Personalrat der Universität und die Leitung der Hochschule für Künste thematisieren aus unterschiedlichen Perspektiven als Ergänzungsbedarf, das Problemfeld Arbeitszeitflexibilität und Teilzeit anzugehen. Die Statements machen aber sichtbar, dass die Handlungsorientierungen sehr unterschiedlich, partiell gegensätzlich sind:

Der Personalrat: „*Die weit verbreiteten Teilzeitstellen bilden ein strukturelles Problem, von dem insb. Frauen betroffen sind. Daher sollte der Rahmenkodex explizit darauf hinwirken, die bisherigen strukturellen Teilzeitstellenstrukturen systematisch abzubauen. Unbenommen bleibt selbstverständlich die individuelle Möglichkeit von Beschäftigten, aus eigenem Willen temporär oder dauerhaft eine Teilzeitstelle wahrzunehmen.*“ (A05)

Die Hochschulleitung: „*Der familiengerechten Hochschule wird noch nicht genügend Raum eingeräumt. Viele Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen wünschen sich eine Flexibilisierung ihres Arbeitsverhältnisses z.B. durch eine Teilzeitbeschäftigung. Hier sollte den Hochschulen mehr Raum gelassen werden, die für die Stelle und die / den Beschäftigte*n passende Lösung zu finden.*“ (A03)

Auch die Gewerkschaften thematisieren Familienfreundlichkeit und konkretisieren es folgendermaßen: „*Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle müssen angeboten werden, und eine Besprechungskultur muss etabliert werden, die in den Kernzeiten der etwaigen Kinderbetreuung stattfindet, um Mitbestimmung lebbar zu machen und Karrierewege allen offen zu halten.*“ (A22)

Die Antworten zeigen, Gleichstellungspolitik ist im Kontext des Rahmenkodexes ein schwieriges Thema. Eine Minderzahl der Anspruchsgruppen sieht das Thema im Rahmenkodex ausreichend gewürdigt und sieht keinen Ergänzungsbedarf. Dem Rahmenkodex werden bisher keine konkreten Wirkungen auf die Gleichstellung beigemessen, was vielleicht auch an der Intensität der Thematisierung und Umsetzung gelegen hat. Zum Teil scheint es allerdings auch daran zu liegen, dass andere Orte als Arena für Gleichstellungspolitik gesehen werden.

Eine Mehrzahl plädiert für Ergänzungen im Rahmenkodex und verbindet dies mit einer konzeptionellen Erweiterung auf Diversität sowie strukturelle Maßnahmen. Letztere verweisen zumeist auf Grundkonflikte: Die strukturelle Ausstattung mit Mitteln zur Realisierung von Gleichstellungszielen gehört ebenso dazu wie die Frage, in welchem Umfang Befristungen bei den Beschäftigungsverhältnissen erfolgen sollen.

5.1.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Am konkretesten auf den Rahmenkodex bezogen ist der Vorschlag mehrerer Akteure, dass sich „die Hochschulen auch im Kodex erneut dazu [d.h. zur Stärkung der Arbeit der Frauenbeauftragten] bekennen“ (A22). Diese Institution ist zwar gesetzlich geregelt, bedarf aber offensichtlich zur praktischen Umsetzung noch mehr an Legitimation und Unterstützung. Eine im Rahmenkodex öffentlich dokumentierte Verständigung der Akteure darüber könnte bedeutsam sein, um z.B. Führungskräfte oder Mitarbeiter*innen zu unterstützen und Entscheidungen über die Bereitstellung von Ressourcen zu befördern.

5.2 Die Präambel des Rahmenkodexes (Frage 1.5)

Die Präambel formuliert zum Einen die allgemeinen Ziele des Rahmenkodexes zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und die grundlegenden Handlungszwänge (z.B. finanzielle Ressourcen, Notwendigkeiten befristeter Beschäftigung). Zum Anderen werden Mittel zur Zielerreichung angesprochen (hochschulinterne Personalplanungskonzepte, Befristungen, Dauerstellen, Ausschreibung von Stellen, Qualifizierungsphasen) und abschließend die nachrangige rechtliche Bedeutung gegenüber arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnissen betont.

5.2.1 In welcher Hinsicht hat sich die Präambel bewährt?

Die drei Interessenvertretungen der Hochschule Bremen (A10, 12, 13) sehen sich nicht in der Lage, die Präambel zu beurteilen, da in ihrer Hochschule der Kodex nicht angewendet werde.

Vereinzelte Beiträge sehen den Wert der Präambel darin, ein „Leitbild“ (A06) bzw. „Grundsätze“ (A21) zu formulieren, welche „alle Interessengruppen“ betrachteten (A02). Dies habe zu einer wertschätzenderen Haltung gegenüber den Beschäftigten an der Hochschule geführt (A18). Aus gewerkschaftlicher Sicht wird die Einigung auf die im Kodex formulierten Ziele als „wichtige Weichenstellung für die Weiterentwicklung der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen sowie auch den Kodex gesehen.“ (A22).

Dreizehn Anspruchsgruppen stimmen darin überein, dass sich die in der Präambel kodifizierte Einigung unterschiedlicher Interessengruppen auf Zielsetzungen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bewährt habe. Sie heben jedoch im Einzelnen unterschiedliche Ziele hervor und die Hochschulleitungen betonen, dass es sich nicht um eine verbindliche Rechtsgrundlage handelt (siehe unten).

Da sich der Personalrat der Universität (A5) zu den Kernzielen der Präambel, die sich bewährt haben, am umfassendsten äußert, wird sein Statement zur Einordnung der verschiedenen Beiträge verwendet. Aus Sicht des Personalrats der Universität hat sich v.a. die Verständigung auf sechs Kernziele bewährt. Diese Ziele belegt er mit Originalzitaten aus der Präambel. Die Spiegelstriche in dem Statement wurden durch Nummern ersetzt, um darauf besser Bezug nehmen zu können.

1. „Gute Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals sind unabdingbar, um den Erfolg der Bremer Hochschulen zu verstetigen und weiterhin zu verbessern. Deshalb ist den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern dieses Rahmenkodexes die Situation der Hochschulbeschäftigten in Wissenschaft und Kunst sowie in Technik und Verwaltung ein besonderes Anliegen.“

2. *„Sie wollen insbesondere im Bereich der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und eine bessere Planbarkeit und Transparenz erreichen.“*
3. *„Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben tragen die Hochschulen allgemein zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Chancengleichheit bei. Gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sind ebenso von zentraler Bedeutung.“*
4. *„Nach geltendem deutschen Arbeitsrecht und dem Recht der Europäischen Union ist das unbefristete Vollzeitverhältnis das Normalarbeitsverhältnis. Grundsätzlich sollen deshalb für die Wahrnehmung von dauerhaften Aufgaben unbefristete Stellen vorgehalten werden.“*
5. *„Bei der Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen haben die Hochschulen“ [UND DAS LAND - dieser Passus wäre noch zu ergänzen!³⁰] „eine besondere Verantwortung, denn wissenschaftliche Karrieren und Beschäftigungsverhältnisse in Technik und Verwaltung müssen planbar und die Rahmenbedingungen zu den Möglichkeiten und Perspektiven für Vertragsverlängerungen müssen transparent sein.“ [Ende der Zitate aus der Präambel].*
6. *„Für ausgesprochen wichtig erachtet der Personalrat der Uni Bremen die Empfehlung in der Präambel des Rahmenkodex, ‚hochschulinterne Personalplanungskonzepte‘ aufzustellen, die u.a. bei der Festlegung helfen können, welche Aufgaben Daueraufgaben sind. – Eine Umsetzung dieser Empfehlung (die sinnvollerweise unter Einbeziehung der Interessenvertretungen erfolgen muss) steht bedauerlicherweise noch aus.“ (A05)*

Ad 1: Dass sich die Zielsetzung, gute Beschäftigungsbedingungen in gemeinsamer Verantwortung zu schaffen, bewährt hat, wird auch von den Gewerkschaften (A22) sowie der Leitung (A04) und dem Personalrat der Hochschule Bremerhaven (A17) geteilt. Letzterer ergänzt den Aspekt *„gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten“* (A17).

Ad 2: Das Ziel einer besseren Planbarkeit und Transparenz der befristeten Arbeitsverhältnisse ist auch ein Anliegen der Frauenbeauftragten der Hochschule für Künste (A15) sowie der Gewerkschaften (A22).

Ad 3: Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit wird nur noch vom Gemeinschaftsstatement DGB Land Bremen, GEW, ver.di (A22) erwähnt. Möglicherweise steht dies im Zusammenhang mit dem Hinweis der LaKoF: *„Gleichstellungspolitische Fragestellungen wurden nicht unter Bezugnahme auf den Kodex verhandelt, sondern über andere Bezüge.“* (A21).

Ad 4: Der Grundsatz, für dauerhafte Aufgaben auch unbefristete Vollzeitverhältnisse vorzusehen, habe sich bewährt, äußern ebenfalls Leitung und Personalrat der Hochschule Bremerhaven (A04 und 17) und die Gewerkschaften (A22). Die Leitung der Hochschule für Künste unterstreicht die Zielsetzung, Befristungen zu reduzieren, betont zugleich, *„dass Befristungen an manchen Stellen unvermeidbar (z.B. Drittmittelfinanzierung) oder sogar erforderlich (Promotion, Qualifizierung Postdoc Phase) sind.“* (A03)

Die Leitung der Universität (A01) formuliert an dieser Stelle eine klare Gegenposition. Da für Wissenschaftspersonal dieser Grundsatz nicht gelten könne, müsse das in Zukunft klarer herausgestellt werden:

- *„Die Präambel könnte näher darauf eingehen, dass gerade an Hochschulen das unbefristete Vollarbeitsverhältnis im wissenschaftlichen Mittelbau nicht das Normalarbeitsverhältnis darstellt und auch aufgrund der Gesetzesintention des WissZeitVG*

³⁰ Diese Ergänzung wurde vom Personalrat zum Zitat hinzugefügt

nicht darstellen kann. Der universitäre Bildungsauftrag richtet sich ganz klar darauf, den Wissenschaftsstandort Deutschland dauerhaft mit Fachkräften zu versehen und gerade nicht darauf, sich lediglich den eigenen Nachwuchs nur für sich selbst auszubilden.

Die Prämisse des unbefristeten Vollarbeitsverhältnisses ist lediglich auf Personal mit Daueraufgaben anwendbar; der wissenschaftliche Mittelbau in Lehre und Forschung jedoch führt aber in der Regel keine solchen Daueraufgaben aus. Er ist zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung oder im Rahmen von Drittmittelprojekten wissenschaftlich tätig, was seiner Natur nach zur Aufrechterhaltung der Rotation ein befristetes Beschäftigungsverhältnis voraussetzt und bedingt. Die Universität ist zur Sicherung der Innovationsfähigkeit auf eine stete Personalfluktuations in der Wissenschaft angewiesen. Befristete Qualifikationsstellen sind ein Muss, damit kein Blockieren über Generationen eintritt, was nur durch das stete Nachfließen des neuen Nachwuchses sichergestellt wird. Dies führt auch zur Generationen-Gerechtigkeit. Zudem wird ein sehr großer Teil der Forschung durch lediglich befristete Drittmittel finanziert, was zu einem nicht unerheblich schwankenden Personalbedarf in den einzelnen Forschungsbereichen führt.

Das WissZeitVG soll der Herstellung planbarer und verlässlicher Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch angemessene Laufzeiten von Arbeitsverträgen dienen, nicht aber entgegen dem Zweck des Art. 5 GG zu Entfristungen oder über die gesetzlich zulässige Laufzeit hinausdauernden Beschäftigungen führen. Es blieb dann die Frage offen, was ein ‚angemessenes Verhältnis‘ von Dauerstellen und befristeten Stellen sowie wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Stellen (Präambel 5. Absatz) darstellt und nach welchen Berechnungsparametern dieses aufgestellt werden soll. Durch die Formulierung könnte der Eindruck entstehen, die Universität habe grds. zwischen befristeten und unbefristeten Stellen eine Wahl. Das ist jedoch nicht der Fall; die Art der Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden richtet sich stereotyp nach den Vorgaben des WissZeitVG.“ (A01)

Ad 5: Auch nach Ansicht der Leitung der Universität Bremen (A01) hat sich bewährt, im Kodex die Zielsetzung der planbaren und transparenten Beschäftigungsverhältnisse zu verdeutlichen. Die Frauenbeauftragte der Universität und die Gewerkschaften teilen diese Auffassung (A08, 22). Betont wird die Bedeutung der Entwicklung von Personalplanungskonzepten und planbaren Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

In der Präambel ist v.a. ein zentraler Konfliktpunkt enthalten. Er betrifft den letzten Absatz der Präambel: „Die Regelungen des Rahmenkodexes wirken nicht unmittelbar in den arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnissen zwischen der Hochschule und ihren Beschäftigten und den öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen zwischen der Hochschule und ihren Lehrbeauftragten. Aus diesem Rahmenkodex erwachsen den Beschäftigten und Lehrbeauftragten daher auch keine unmittelbaren Rechte und Pflichten. Der Rahmenkodex soll für die Hochschulen eine Orientierung für die Entwicklung und Ausgestaltung eigener hochschulinterner Regelungen bieten.“ (Rahmenkodex S.2)

Dass sich dieser Absatz bewährt habe, wird von drei Statements von Hochschulleitungen ausdrücklich hervorgehoben:

- „Obwohl der Rahmenkodex keine verbindliche Rechtsgrundlage für die einzelnen Beschäftigten bieten kann (vgl. Präambel, letzter Absatz), bietet er eine gute Grundlage für die Universität, eigene Bestimmungen zu dessen Umsetzung zu treffen, soweit der gesetzliche Rahmen dies zulässt.“ (A01).
- „Feststellung des Regelungsinhalts des Rahmenkodexes (letzter Absatz).“ (A02)

- *„Ausdrückliche Feststellung, dass aus dem Rahmenkodex keine verbindlichen Rechte und Pflichten entstehen.“ (A03)*

Zwei Anspruchsgruppen bewerten genau diesen Punkt (bei der Frage nach Regelungen, die sich nicht bewährt haben) grundlegend kritisch:

- *„Zu hinterfragen ist, ob sich der Rahmenkodex als solcher in seiner bisherigen (rechtlich nicht bindenden) Form bewährt hat. Die Unverbindlichkeit des Rahmenkodexes führt dazu, dass er an den Hochschulen kaum umgesetzt wird und auch bei den Mitarbeiter*innen wenig bekannt ist.“ (A23)*
- *„Politisch mag der Rahmenkodex beruhigend auf einzelne Akteure wirken. Für viele Personen in den Hochschulen hat er keine Bedeutung, zumal die Formulierungen so unverbindlich sind, dass sie nicht ernst genommen werden im Diskurs. Dieser Kodex ist offenbar bisher politisch von vielen Akteuren genutzt worden, um Zeit zu gewinnen, nichts entscheidend verändern zu müssen. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass sich besonders im sog. Mittelbau viele Personen keine Perspektive in einer Hochschule mehr für ihre berufliche Zukunft vorstellen können. So wie bei Studierenden der Trend von Studium offenbar wegzeigt, deutet sich in vielen Fächern auch in akademischen Karriereverlauf eine Veränderung an. Insofern erscheint ein erneuter Rahmenkodex mit diesem Tenor als wenig notwendig.“ (A21)*

Damit kommen wir übergangslos zum Nachsteuerungsbedarf.

5.2.2 Nachsteuerungsbedarf bei der Präambel

Denn im Gegensatz zu den zitierten Hochschulleitungen sind die Gewerkschaften und einzelne Interessenvertretungen der Universität und der Hochschulen der Auffassung, dass bezüglich dieses letzten Abschnitts der Präambel Nachsteuerungsbedarf bestehe:

- *„Seitens des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften besteht der Wunsch, den Absatz, der den rein normativen Charakter des Rahmenkodex darstellt, zu streichen oder redaktionell zu verändern. Obwohl der Absatz sachlich richtig ist, sendet er ein falsches Signal und ist durch seine Formulierung und Platzierung geeignet, den Stellenwert der zuvor formulierten Zielsetzungen zu entwerten. Vor diesem Hintergrund sollte auch die Begründung für die allseits – unbestrittene – Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen in Hochschule und Forschung inhaltlich gestrafft werden.“ (A22)*
- *„Der letzte Absatz der bisherigen Präambel wirkt – nach Aussage vieler Lesender – so, als werde alles im Rahmenkodex Gesagte dadurch bewusst sehr stark relativiert oder in Frage gestellt. Dies entwertet den Rahmenkodex in der Wahrnehmung von Beschäftigten und beschädigt damit das generelle Ziel. Zudem fehlt in der Präambel naturgemäß noch ein Hinweis auf den Prozess der Weiterentwicklung des Rahmenkodex. Der Personalrat [der Universität] plädiert daher dafür, den genannten Absatz deutlich anders (nämlich positiv formuliert) zu fassen und diesen dann auch nicht explizit ans Ende der Präambel zu stellen, sondern vorher an geeigneter Stelle einzubetten: „Mit dem Ziel der Verbesserung der Situation der Beschäftigten im Hochschulbereich wurde 2016 eine erste Fassung des Rahmenkodex unterzeichnet. Im Zuge der Evaluation und stetigen Weiterentwicklung hat die Arbeitsgruppe Rahmenkodex (Mitglieder gemäß Anlage) auf Einladung der Senatorin für Wissenschaft aufbauend auf dem bisherigen Stand bei der Überarbeitung 2022 / 2023 deutliche Konkretisierungen und Verbesserungen vorgenommen. Die aktualisierte Form der Rahmenkodex soll weiter eine Orientierung für die Entwicklung und Ausgestaltung hochschulinterner Regelungen und Verfahrensweisen bieten, welche ihrerseits wieder an die Arbeitsgruppe zurückgespiegelt werden. Darüber hinaus können Teile des Rahmenkodex Impulse und Anregungen*

hinsichtlich der Weiterentwicklung hochschulrelevanter Rechtsgrundlagen und Entscheidungen auf Landes- sowie Bundesebene liefern. In einem zyklischen Prozess wird der Rahmenkodex regelmäßig durch die von der durch die Senatorin für Wissenschaft und Höfen einzuberufende Arbeitsgruppe evaluiert und weiterentwickelt (BremHG § 14a).“ (A05, 08).

- *„Der Rahmenkodex muss für die Hochschulen eine Orientierung in der Entwicklung und Ausgestaltung eigener hochschulinterner Regelungen werden, wobei die Berücksichtigung des Rahmenkodexes verbindlicher erkennbar werden sollte.“ (A14)*
- *Möglicherweise bezieht sich auch die Aussage der LaKoF auf diesen Punkt: „Die Darstellungen sind unverbindlich und die Absichten sind äußerst vage.“ (A21)*

Der Stellenwert des letzten Absatzes der Präambel ist also ein sehr relevanter Streitpunkt zwischen den Interessengruppen, denn wie oben dargestellt, nehmen die Hochschulleitungen hier eine klare Gegenposition ein. Dies wird auch bei den abschließenden Fragen zu den Punkten, die im Rahmenkodex nicht verändert werden sollten, erneut sichtbar werden (6.1). Die Frage markiert einen Grundkonflikt, der sich mal mehr, mal weniger deutlich in den Stellungnahmen zum Rahmenkodex artikuliert. Er verweist allerdings über den Rahmenkodex hinaus auf die Grundparameter der landes- und bundesweit gültigen gesetzlichen Regelungen der Beschäftigung in den Hochschulen. Dass sich letztlich höherrangige Gesetze und Verordnungen gegenüber dem Rahmenkodex durchsetzen, dürfte nicht strittig sein. Die Frage ist, welche Funktion dieser letzte Abschnitt der Präambel leisten soll.

Als Nachsteuerbedarf wird von drei Hochschulleitungen aber auch einem Personalrat, zudem vorgetragen, dass die Umsetzung der Zielsetzung, Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen, nur realisierbar seien, wenn auch die finanziellen und regulatorischen Rahmenbedingungen dafür geschaffen würden:

„Die finanziellen Rahmenbedingungen und die Ausgestaltung der Fördermöglichkeiten insbesondere im Hochschulpakt haben nicht die nötige Planungssicherheit geboten, um unbefristete Verhältnisse in allen Bereichen, in denen sie aufgrund von Daueraufgaben erforderlich wären, zu schaffen. An der HS Bremerhaven wurden z.B. im Qualitätspakt Lehre Stellen für lehrunterstützende Funktionen geschaffen, die zwischenzeitlich für eine Hochschule, die auf qualitativ hohem Niveau arbeitet, als eine selbstverständliche Daueraufgabe anzusehen sind. Nur durch den Stellenaufwuchs, der im Zuge des Hochschulausbaus vorgesehen ist, konnte ein Teil dieser Stellen nach Auslaufen der Projektmittel verstetigt werden. Die begrenzten Personalmittel habe es nicht zugelassen, dauerhaft Stellen für die Aufgaben der Personalentwicklung vorzusehen. Das beeinträchtigt die Wahrnehmung wichtiger Aufgaben, die im Rahmenkodex vorgesehen sind, sehr deutlich. Der in der Präambel formulierte Grundsatz, der prinzipiell von der Hochschule begrüßt und mitgetragen wird, bedarf zur Umsetzbarkeit entsprechende langfristig verbindliche finanzielle Rahmenbedingungen.“ (Leitung Hochschule Bremerhaven A04)

„Es fehlt an klaren Aussagen, wie die Finanzierung der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse langfristig gesichert werden soll. Zumal die vollständige Ausfinanzierung des WP 2025 in Frage gestellt wird und Verschiebungen aus der Grundfinanzierung in die befristete Sonderfinanzierung erfolgt (HSP / ZuSL, Bremen Fonds³¹). Hier wäre ein klares Bekenntnis von Seiten der senatorischen Behörde hilfreich und notwendig.“ (Leitung Hochschule für Künste A03).

³¹ <https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/die-hochschulen-profitieren-stark-durch-den-bremen-fonds-und-durch-das-handlungsfeld-klimaschutz-351565> (letzter Zugriff am 21. November 2022)

„Eine Zusage von Seiten der Behörde wäre hilfreich, die identifizierten Daueraufgaben der Hochschulen auch in der Stellenplanung bzw. der Stellenfinanzierung zu berücksichtigen.“
(Personalrat Hochschule Bremerhaven A17)

„Ausführungen zu Personalplanungskonzepten sind angesichts vielfältiger Außeneinwirkungen kaum umsetzbar.“ (Leitung Hochschule Bremen A02)

Was dies für die Weiterentwicklung des Rahmenkodexes konkret bedeutet, wird nicht weiter ausformuliert.

5.2.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung der Präambel

Es gibt drei Vorschläge zur Weiterentwicklung der Präambel.

- Letzter Abschnitt der Präambel: Es liegt ein Vorschlag auf Änderung dieser Passage vor (siehe oben), es gibt aber auch gegenteilige Vorschläge, an dieser Passage ausdrücklich festzuhalten.
- Ergänzungen der Regelungsinhalte: Hier werden unterschiedliche, einzelnen Punkte eingebracht:
 - *„Entsprechend der Formulierung des BremHG ‚Dieser Rahmenkodex wird von der durch die Senatorin für Wissenschaft und Häfen bei Bedarf erneut einzuberufenden Arbeitsgruppe evaluiert und weiterentwickelt‘ sollte die Präambel um eine konkrete Vereinbarung ergänzt werden.“* (A22; so auch A05)
 - *„Nicht nur befristet Beschäftigte, sondern auch Lehrbeauftragte sollen bei fachlicher Übereinstimmung auf ausgeschriebene Stellen aufmerksam gemacht werden. In der Lehre ergibt sich hier der Widerspruch, dass gleichzeitig Hausberufungen rechtlich ausgesprochen problematisch sind. Hier muss im Rahmenkodex noch genauer differenziert werden.“* (A03)
 - *„(...) vermisst der Personalrat Aussagen zu Wertschätzung sowie zur Verantwortung von Vorgesetzten (i.S. von ‚gut und kompetent Führen‘) und zu sozialer Nachhaltigkeit. Eine Selbstverpflichtung zu ‚breiten und niederschwellig nutzbaren Angeboten der Personalentwicklung für alle Beschäftigten‘ sollte ebenfalls ergänzt werden. Auch sollten ‚Familienfreundlichkeit‘ und ‚Barrierefreiheit‘ und ‚Nachhaltigkeit‘ explizit bereits in der Präambel Erwähnung finden (und im Abschnitt ‚Allgemeine Rahmenbedingungen‘ konkretisiert werden).“* (A05)
 - *„In der Präambel bleibt bedauerlicherweise die Rolle der Politik als Impulsgeber*in in Forschung und Lehre sowie als (Mit)-Gestalter*in von Rahmenbedingungen, z.B. rechtliche Ausgestaltung in Bund und Land, sowie Finanzierung über Paktmittel und den Landeshaushalt außen vor. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gehen davon aus, dass Verabredungen des Rahmenkodex – soweit möglich – in Überlegungen zur Novellierung des Bremischen Hochschulrechts eingehen und dass die Zielsetzungen des Kodex beispielsweise in Verhandlungen zu Bund-Länder finanzierten Programmen mitgenommen werden.“* (A22)
 - *„Auch die Eingliederung des Rahmenkodex in den europäischen Kontext fehlt bisher (EU-Recht, EU Karrierewegemodelle R1-R4³², HRS4R).“* (A01)

- Redaktionelle Bearbeitung des Textes:
 - *„Die Präambel ist sehr lang, dadurch unübersichtlich. Es sollte geprüft werden, welche Punkte aus der Präambel in andere Abschnitte verschoben werden können, damit das Ziel des RK in der Präambel besser herausgestellt werden kann.“ (A17)*
 - *„Im Sinne einer echten Präambel sollten in diesem Abschnitt v.a. allgemeine Zielsetzungen enthalten sein, der bisherige Text sollte dahingehend geschärft, verdeutlicht und um noch fehlende, grundlegende Ziele ergänzt werden. Hingegen sollten manche spezifischen und eher operationellen Teile vielleicht besser in das Kapitel ‚Allgemeine Rahmenbedingungen‘ verschoben werden.“ (A05, ähnlich A22)*

5.3 Allgemeine Rahmenbedingungen (Frage 1.6)

In Abschnitt 1. des Rahmenkodexes werden Aussagen, die alle Personalkategorien betreffen, zu Befristungen, Vertragsverlängerungen, Mitarbeitergesprächen, Personalentwicklung sowie die Anerkennung von Zeiten vorheriger beruflicher Tätigkeit bei der Eingruppierung getroffen. Entsprechend divers fällt die Rückmeldung der Anspruchsgruppen aus.

5.3.1 Was hat sich bewährt?

Am häufigsten genannt wird – ausschließlich von Interessenvertretungen (A05, 08, 10, 12, 13, 14, 17) und den Gewerkschaften (A22)³³ – als Regelung, die sich bewährt hat, der Ausschluss sachgrundloser Befristung (§ 2 (2) TzBfG).

Darauf folgt die Nennung der Regelung, die Qualifizierungs- (§ 2 (1)) einer Drittmittelbefristung (nach § 2 (2) WissZeitVG) vorzuziehen, um die Nachgewährung von Zeiten („familienpolitische Komponente“) zu ermöglichen (A05, 10, 12, 13, 22). Die Leitung der Universität Bremen (A01) nennt diese Regelung auch, betont aber, dass diese „die Vorgaben des WissZeitVG“ wiedergebe. Die Differenz liegt wohl in der Einschätzung, inwieweit der Rahmenkodex über das WissZeitVG hinauswirken soll bzw. darf. Dagegen fällt dem Personalrat der Universität auf, *„dass von diesem Grundsatz (bewusst oder aus Unwissenheit) abgewichen wird. Im nächsten Schritt wäre daher eine verbindliche Vereinbarung hilfreich und wünschenswert.“ (A05, 08³⁴)*

Drei Nennungen beziehen sich auf die *„verbindliche Einführung von Jahresgesprächen“ (A04)* und die *„verantwortungsvolle und verantwortungsbewusste Beratung über Perspektiven und Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft“ (A05, 08, ähnlich A15).*

Ebenfalls drei Statements beziehen sich auf die Passage zur tarifrechtlichen Stufenzuordnung. Die Leitung der Universität sieht darin die Vorgaben des TV-L aufgegriffen. Die Leitung der Hochschule Bremerhaven würdigt den durch die Regelung angestoßenen Impuls: *„Zwischen Personalrat und Hochschulleitung wurde vereinbart, dass die Transparenz der betreffenden Entscheidung durch Dokumentation im Rahmen der Mitbestimmungsvorlagen erhöht werden soll.“ (A04)* Und auch der Personalrat sieht einen Erfolg, *„dass die Stufenzuordnung für neues Personal transparenter erfolgt.“ (A17)*

³³ Die Gegenposition kann bei dieser Frage eigentlich nicht artikuliert werden. Die Leitung der Hochschule Bremerhaven (A04) beschreibt an dieser Stelle dennoch nachteilige Effekte. Dies haben wir bereits weiter oben aufgenommen.

³⁴ Zuständigkeitshalber schließt sich die Frauenbeauftragte LGG der Universität den Ausführungen des Personalrats nur an *„soweit es das nichtwissenschaftliche Personal betrifft.“ (A08)*

In eine ähnliche Richtung, eher die Wirkung der Regelungen zu würdigen, geht die Aussage der Leitung der Hochschule für Künste: „den Hochschulen werden (...) *punktuell zu fokussierende Aspekte mit an die Hand gegeben, wie die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Rahmenkodex gestaltet werden können*“ (A03).

Einzelnennungen sind zudem die Anpassung der Befristungsdauer an die Projektlaufzeiten (A17), die frühzeitig vor Auslaufen der Befristung erfolgenden Entscheidungen über Vertragsverlängerungen (A04) und, „*dass Beschäftigte aus Personaldienstleistungsverhältnissen (...) häufiger in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen*“ werden (A14). Zudem wird generell die „*Verbesserungen der Vertragsbedingungen. Bessere Planbarkeit. Schnellere Umsetzung. (...) Höhere Transparenz zum Arbeitsvertrag*“ betont (A15).

Die LaKoF kritisiert: „*Leider aus gleichstellungspolitischer Sicht in keiner Hinsicht*“ (A21). Es wäre hilfreich gewesen, wenn sie an dieser Stelle bewertet hätte, ob die Festlegung im vierten Abschnitt der Rahmenbedingungen, dass die Mittel aus dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Mutterschutzgesetz-Erstattungen) den betroffenen Projekten und Bereichen zur Verfügung gestellt werden sollen, zwischenzeitlich dazu beigetragen hat, den von ihr kritisierte Missbrauch der Mittel „*zum Schließen von Haushaltslöchern*“ nachhaltig zu beenden und die Situation der Betroffenen zu verbessern. Dann wäre abschätzbar gewesen, ob diese Regelung die „*aufgrund harter politischer Auseinandersetzungen formuliert werden konnte*“ (A 21) auch praktische Wirkung erzielt hat.

Man merkt insgesamt an diesen Aussagen, dass weniger die im Rahmenkodex kodierten Formulierungen eine Rolle spielen, als vielmehr die Einschätzungen zur dadurch angestoßenen Veränderung der Praxis.

5.3.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Beim ersten Hauptthema, Ausschluss sachgrundloser Befristung, werden erneut die gegensätzlichen Positionen sichtbar. Die Leitung der Hochschule für Künste schlägt vor: „*Nach Nr. 1 Absatz 6 erfolgen sachgrundlose Befristungen nur mit besonderer Begründung. Inzwischen besteht in Bremen die Vorgabe, diese gänzlich zu vermeiden. Dieser Widerspruch muss zugunsten der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung mit besonderer Begründung aufgelöst werden.*“ (A03) Die Leitung der Hochschule Bremen unterstützt diesen Vorschlag: „*In besonderen Fallkonstellationen handelt es sich um die einzige gangbare Möglichkeit der Beschäftigung, Restriktionen zurückzunehmen.*“ (A02) Damit stellen sie sich gegen die ausdrückliche Würdigung des Ausschlusses dieser Befristungsoption seitens der Interessenvertretungen.

Zum zweiten Hauptthema, Bevorzugung der Qualifizierungsbefristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz, äußert sich – wie erwähnt – der Personalrat der Universität (A05), dass die Verbindlichkeit der Passage (Absatz 3) in der Praxis zu erhöhen sei.

Zu den Beratungsgesprächen über eine Karriere innerhalb und außerhalb der Universität wird der Wunsch formuliert, „*diese wesentlich intensiver mit Leben*“ zu füllen und zu konkretisieren (A05). Kritisch merkt die Leitung der Hochschule Bremen an, dass es neben der Beratungspflicht durch die Hochschulen auch Ausführungen „*zum Beitrag der betreffenden Beschäftigten, entsprechende Beratungsangebote zu nutzen*“ (A02) geben müsse. Der Personalrat der Hochschule Bremerhaven regt an, die „*Verantwortung und die Möglichkeiten*“ der Personalentwicklung konkreter zu beschreiben (A17) und eine „*gemeinsame Personalentwicklung der Bremer Hochschulen*“ (A17) aufzubauen, weil oft angeführt werde, ihre Hochschule sei allein zu klein dafür. Der Personalrat der Hochschule für Künste verweist auf die Notwendigkeit, Qualifikationsstellen zu schaffen: „*Die allgemeinen Ziele unter 1. im Rahmen einer verantwor-*

tungsvollen Personalentwicklung Absatz 8 können nur dann erreicht werden, wenn Qualifikationsstellen geschaffen werden. Ansonsten kann der Vorgesetzte dem Beschäftigten nur den Wechsel an eine Hochschule mit entsprechenden Stellen empfehlen.“ (A14)

Hinsichtlich der substantiellen Unterfütterung von Personalentwicklungskonzepten schlagen die Gewerkschaften vor: *„Insbesondere für Postdocs, die sich explizit für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben, sind klare Karrierepfade auszubauen. Mit der Einführung des Tenure-tracks für Lektor*innen ist ein wichtiger Schritt erfolgt. Rein quantitativ bleibt diese Stellenkategorie allerdings hinter ihren Möglichkeiten zurück, auch gilt es sie zu einer Dauerstelle weiterzuentwickeln und den optionalen zu einem regelhaften Tenure-track zu verändern.“ (A22)* (Zum Thema Tenure-track siehe auch 5.10)

Aus Sicht der Leitung der Hochschule Bremen braucht es mehr Hilfen bei der Gestaltung von Personalplanungskonzepten: *„Die Empfehlung, hochschulinterne Personalplanungskonzepte aufzustellen, ist in ihrer Kombination zwischen konkreten Hinweisen (Identifikation von Dauerstellen, angemessenes Verhältnis befristeter und nicht befristeter Stellen etc.) einerseits und der nur vage beschriebenen Funktion dieser Konzepte (insbesondere Rolle der Mitbestimmungsgremien) andererseits wenig hilfreich in der praktischen Umsetzung.“ (A02)*

Vier Anspruchsgruppen sehen Handlungsbedarf bei der Regelung von Vertragsverlängerungen (A05, 17, 22, 23), weil diese immer noch zu spät entschieden würden. *„Hier müssen die Hochschulen sowie das Land eine Problemanalyse durchführen und Rahmenbedingungen schaffen, damit die gute Regelung umgesetzt werden kann.“ (A22)*. Aus Sicht des Personalrates der Universität und der Arbeitnehmerkammer müssen auch die Möglichkeiten der Hochschulverwaltung verbessert werden: *„Die Verwaltung und insb. das Personaldezernat müssen dauerhaft personell so ausgestattet werden, dass die Vielzahl der Personalvorgänge ohne zeitliche Verzögerung bearbeitet werden kann und darüber hinaus auch noch Raum für entsprechende Beratung der Bereiche und Betroffenen bleibt.“ (A05)*

Auch beim Thema Stufenzuordnung wird von den Gewerkschaften auf die Notwendigkeit verwiesen, dass Maßnahmen außerhalb der Hochschulen notwendig sind, um die Umsetzung zu befördern:

„Wie bereits bei der Entwicklung des Rahmenkodex festgestellt, wird es den Hochschulen und Interessenvertretungen schwer gemacht, wissenschaftliche Vorerfahrungen zu würdigen. Dies liegt zum einen an tarifvertraglichen Regelungen, für deren Änderung sich das Land ebenso wie die Bremischen ÖD Gewerkschaften sozialpartnerschaftlich einsetzen sollten. Vor allem scheitert es jedoch an dem engen Rahmen, den der Landesrechnungshof vorgibt. Hier wäre eine Vereinbarung, die tarifrechtlichen Möglichkeiten im Sinne der Beschäftigten auszuschöpfen, zielführend. Landesseitig sollten dazu die Ausnahmeregelungen für die Anerkennung von Vorerfahrungen geschärft werden, z.B.: Anerkennung einer Promotion als Vorerfahrung sowie die Mitnahme der Stufenlaufzeit bei Bewerbung auf eine höher eingruppierte Stelle beim Wechsel der Hochschule. Von Beschäftigten wird es zu Recht als eine große Ungerechtigkeit empfunden, dass Beschäftigungszeiten beim WissZeitVG auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet, bei der Eingruppierung aber nicht als Erfahrungszeit anerkannt werden.“ (A22)

Es zeigt sich also deutlich, dass abgesehen von einzelnen Fragen (ob sachgrundlose Beschäftigungsverhältnisse als Notfallmaßnahmen möglich sein sollen; die Konsequenz bei der Umsetzung z.B. der Fristen zur Vertragsverlängerung) die Vorschläge nicht allein durch die Akteure, die den Rahmenkodex tragen, vorangetrieben werden können. Die meisten der angeführten Bedarfe zur Weiterentwicklung verweisen auf bereitzustellende Ressourcen des Landes oder des Bundes oder sogar auf Verhandlungen, die ein Zusammenspiel unterschiedlicher externer

Akteure voraussetzen (z.B. die gerade erwähnten Ausschöpfung tarifrechtlicher Möglichkeiten) – und daher nur schwer im Rahmen des Rahmenkodex verhandelt werden können.

5.3.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Dennoch finden sich auch einige sehr konkrete Vorschläge, etwa in Weiterentwicklung des präsentierten Gedankens, den Text der Präambel neu zu gestalten (siehe oben). Wenn dem Vorschlag gefolgt würde, dann müsste auch die Passage zu den Rahmenbedingungen zumindest angepasst werden. Von Personalrat und Frauenbeauftragter der Universität (A05, 08) wird vorgeschlagen, „zur besseren Übersichtlichkeit und Auffindbarkeit der inhaltlichen Aspekte“ den Text in Unterabschnitte zu gliedern. Diesen Überlegungen folgend wird ein konkreter Vorschlag zur Neugliederung des Abschnittes über die Rahmenbedingungen hinzugefügt:

„Ohne hier bereits einen abschließenden Gliederungsvorschlag zu machen, seien nachfolgend einige mögliche Unterkapitel genannt:

- *Befristete Arbeitsverhältnisse*
- *Teilzeitbeschäftigung*
- *Personalentwicklung*
- *Führung und Jahresgespräche*
- *Gesundheit und Arbeitsschutz*
- *Familienfreundlichkeit*
- *Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung*
- *Lehrverpflichtung*
- *Wechsel zwischen Beschäftigungsorten bzw. -arten*
- *Organisationsentwicklung*
- *Internationalisierung*
- *Barrierefreiheit*
- *Diversität*
- *...“ (A05)*

Dieser Vorschlag³⁵ erweitert das bislang in Abschnitt 1. des Rahmenkodexes behandelte Themenspektrum und entfernt sich von seiner bisherigen Struktur, die sich bislang stark an der Interpretation vorgegebener Gesetze und Verträge orientiert hat (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeitbefristungsgesetz und Tarifrecht). Und er sieht als Option: *„Möglicherweise lassen sich einige bislang in Abschnitten zu einzelnen Personalkategorien enthaltene Aspekte hier als generell für alle gültige Rahmenbedingungen integrieren (z.B. für die jeweilige Personalkategorie passende Personalentwicklungsangebote und -maßnahmen), so dass Wiederholungen zwischen den Personalkategorien vermieden werden können und in den kategorienspezifischen Abschnitten ggf. nur noch explizit die Personalkategorie betreffende Ergänzungen zu nennen sind.“ (A05, 08)*

Mit dem Text des Abschnittes ist auch die Leitung der Hochschule Bremen noch nicht zufrieden, ihr Vorschlag zielt jedoch eher in eine andere Richtung: *„ggf. kürzen, Inhalt wirkt partiell zusammenhanglos, passt ggf. besser zu den einzelnen Personalkategorien.“ (A02)* Dies würde zu einer Ausdünnung des Abschnittes 1. zugunsten der Anreicherung der Passagen zu den einzelnen Personalkategorien führen.

Es wird also zunächst zu entscheiden sein, in welcher Richtung die Veränderung dieses Abschnittes sinnvoll ist, bevor über dessen Inhalte im Einzelnen gesprochen werden sollte.

³⁵ Eine ausführlichere Beschreibung der nach Ansicht des Personalrats der Universität neu aufzunehmenden Punkte sind im Abschnitt über weiterführende Ideen dargestellt (siehe 6.3)

Zu aktualisieren wäre eigentlich auch der Absatz 6 über sachgrundlose Befristungen. Doch bei der Anpassung orientieren sich die Hochschulleitungen und die Interessenvertretungen in gegensätzlicher Richtung – auch hier müsste zunächst eine Einigung erzielt werden.

Auch zur Neuformulierung der Passagen mit der Frist zur Vertragsverlängerung liegt ein konkreter Formulierungsvorschlag des Personalrats der Universität vor:

- „Die Formulierung „möglichst frühzeitig“ ist zu diffus. Hier bedarf es einer Konkretisierung.*
- *Bei Landesfinanzierung ist sicherzustellen, dass die ‚Entscheidung mindestens 6 Monate vor Auslaufen des Vertrages‘ getroffen wird und die ‚vertragliche Umsetzung spätestens 4 Monate vor Vertragsende ABGESCHLOSSEN‘ ist, um Planungssicherheit zu geben und zu vermeiden, dass Beschäftigte sich arbeitssuchend melden müssen.“ (A05)*
 - *„Bei Drittmittelfinanzierung ist ebenfalls mindestens 6 Monate vor Auslaufen des Vertrages in einem Gespräch eine verlässliche Vorentscheidung zu treffen, ob (ggf. ‚vorbehaltlich der Mittelbewilligung‘³⁶) eine Weiterbeschäftigung erfolgt. In diesem Fall sollen dann alle Vorarbeiten zur Vertragsgestaltung umgehend vorangetrieben werden, so dass die Unterschrift spätestens bei Mittelbewilligung erfolgen kann.“ (A05)*

Sehr konkret ist auch der Vorschlag der Gewerkschaften, Führung und Gesundheitsförderung als Themen mit aufzunehmen: *„Im aktuellen Rahmenkodex ist der Themenkomplex Führungsverantwortung / Führungskultur / gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen nur implizit erwähnt und sollte ausgebaut werden. Der Besuch von Führungskräfte trainings sollte für Wissenschaftler*innen / Professor*innen mit Führungsverantwortung zur Selbstverständlichkeit werden und auch für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die SHKs anleiten, empfohlen werden. Auf diese Weise können Vorgesetzte frühzeitig in der Karriere für die besonderen Bedürfnisse von befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftler*innen sensibilisiert werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es zudem unabdingbar, dass Vorgesetzte über grundlegende Kenntnisse des Arbeitsrechts und ggf. des WissZeitVG verfügen.“ (A22)*

5.4 Orientierungsrahmen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit dem Qualifikationsziel Promotion (Frage 1.7)

Der Abschnitt 2. über wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit dem Qualifikationsziel Promotion (haushaltsfinanziert) ist der erste Abschnitt, der sich konkret auf Regelungen einzelner Personalkategorien bezieht. Er regelt vor allem die Vertragslaufzeiten (inkl. Vertragsbedingungen wie Promotionsvereinbarung, Statusgespräch, Vertragsverlängerung und Gespräch über Karriereperspektiven) und den Beschäftigungsumfang.

5.4.1 Was hat sich bewährt?

Aufgrund der geringen Zahl der Promovenden – an der Hochschule für Künste gibt es „keine“ (A14), in Bremerhaven nur eine Person (A04) – gibt es viele Anspruchsgruppen, die „trifft nicht zu“ gewählt haben (A02, 03, 08, 14, 15, 17, 18) bzw. keine Angaben machen (A22).

³⁶ Zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitsamt und Einbußen bei den Leistungsbezügen muss jede Person, die mehr als drei Monate vor Ende des befristeten Vertrags keinen Arbeitsvertrag für eine Weiterbeschäftigung vorliegen hat, sich beim Arbeitsamt arbeitssuchend melden. Arbeitgeber sind nach § 2 SGB III verpflichtet, ihre Arbeitnehmer*innen über diese Verpflichtung zu informieren. Abschluss der vertraglichen Umsetzung bedeutet Unterschrift eines Anschlussvertrages vier Monate vorher. Eine Weiterbeschäftigung „vorbehaltlich der Mittelbewilligung“ entbindet allerdings niemanden von den genannten Pflichten – die im Übrigen mit wenig Aufwand erfüllbar sind.

Einigkeit gibt es wohl darüber, dass sich bewährt hat, die Vertragslaufzeit von Promovierenden im Regelfall auf drei Jahre zu erhöhen. Nach Ansicht der Universitätsleitung leistet der Rahmenkodex eine Konkretisierung der auslegungsbedürftigen Formulierung im Gesetzestext (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). *„Je nach Einzelfall ist eine stereotype Erstbefristung auf mindestens 3 Jahre jedoch nicht umsetzbar, wenn bspw. bereits vorhergehende Beschäftigungen an anderen Universitäten vorliegen. Hier haben sich Promotionsvereinbarungen bewährt.“* (A01) Nach Ansicht der Gewerkschaften gehören zu den guten Regelungen auch die *„Statusgespräche 6 Monate vor Auslaufen des Vertrages“* (A22).

Die Interessenvertretungen der Hochschule Bremen (A10, 12, 13) verweisen darauf, dass diese Errungenschaft nicht auf den Rahmenkodex zurückzuführen sei. Die Arbeitnehmerkammer ergänzt quasi, dass diese seit 2012 *„etabliert“* sei (A23). Dies könnte jedoch eine zu optimistische Sichtweise sein, denn der Personalrat erläutert unter Bezug auf eine 2012 zwischen der damaligen Universitätsleitung und dem Personalrat geschlossene Vereinbarung: *„anfänglicher Missmut einzelner Hochschullehrer gegen diese als Eingriff in ihre Freiheit interpretierte Regelung, verbunden mit Versuchen, diese zu unterlaufen, konnte seit 2016 unter Verweis auf den Rahmenkodex sehr einfach begegnet werden. Bei nicht hinreichend langen Ausstattungszusagen wird inzwischen – nachdem der Personalrat wiederholt auf den Rahmenkodex hingewiesen hatte – dann unter Vorgriff auf zukünftige Ausstattungen auf 3 Jahre befristet.“* (A05) Dies ist ein Hinweis darauf, dass der Rahmenkodex auch dann eine konkrete Wirkung erzielt, wenn *„eigentlich“* alles bereits an anderer Stelle geregelt scheint.

Promotionsvereinbarungen werden auch von anderen Akteuren ausdrücklich als Fortschritt gesehen (A01, 02, 06, 22). Für die Hochschule Bremerhaven wurde für den ersten Beschäftigten in dieser Personalkategorie eine Promotionsvereinbarung getroffen. *„Der Rahmenkodex hat für dieses Vorgehen eine gute Grundlage geschaffen und wird von uns auch als gute Grundlage für einen möglichen Ausbau dieser Personalkategorie angesehen.“* (A04) Darüber scheinen Personalrat und Frauenbeauftragte allerdings nicht informiert zu sein, da sie dies bei der Folgefrage zum Nachsteuerungsbedarf angemahnt haben (A17, 18).

Nach Ansicht der Universitätsleitung folgt die Gestaltung von Promotionen dem Rahmenkodex: *„Während der Dauer der Beschäftigung und insbesondere im Hinblick auf die Promotion werden die Mitarbeitenden konstant durch ihre Vorgesetzten unterstützt und beraten. Es werden in den Fachbereichen auch u.a. Statusgespräche geführt. Zeichnet sich zum Ende des Arbeitsvertrages ab, dass eine längere Laufzeit erforderlich wird, werden gemeinsam mit der / dem Vorgesetzten und dem Personaldezernat mögliche Lösungen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben erörtert.“* (A01)

Mehrfach betont wird zudem, dass die Festlegung, dass Beschäftigte mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für Qualifikation verwenden sollen, sich bewährt habe (A05, 06, 22). Diese Regelung ist inzwischen im BremHG übernommen worden.

Der erste Abschnitt, statt Stipendien lieber tarifvertragliche Beschäftigungsverhältnisse vorzuziehen wird zwei Mal als wertvoll hervorgehoben (A05, 22). Er sei in der *„universitären Binnenförderung umsetzbar“* (A05).

5.4.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Am weitreichendsten ist die Position der Gewerkschaften und des Personalrats der Universität, das Stellenvolumen von Promotionsstellen deutlich zu erhöhen:

„Für die Gewerkschaften ist das Ausmaß der halben Stellen durch keinen Sachgrund nachvollziehbar. Auch für die Geschlechtergerechtigkeit und die Öffnung der Hochschulen sind Vollzeitstellen, die den Lebensunterhalt sicherstellen und vor Altersarmut schützen, wich-

tige Rahmenbedingungen. Mindestens jedoch sollte die DFG zum Vorbild genommen werden, die für Promotionsstellen Personalmittel zur Finanzierung von 65 Prozent bis 100 Prozent einer Vollzeitstelle laut TV-L E13 bewilligt.“ (A22)

Sie kritisieren die mittelbaren Diskriminierungs- und Exklusionseffekte durch die „gängige Praxis“ halber Stellen.

„Menschen, die auf mehr Einkommen angewiesen sind, z.B. wegen des Unterhalts von Kindern, Pflege von Eltern, fehlender finanzieller Absicherung durch die Familie etc., werden die Promotion in der Regel nicht abschließen können oder solch eine Stelle gar nicht erst antreten. Dass Promovierende mindestens 1/3 der Arbeitszeit für Arbeit an der Promotion aufwenden können ist zwar eine hilfreiche Regelung für Vollzeitstellen, für Teilzeitstellen ist dieser Zeitanteil aber unzureichend und unserer Erfahrung nach auch keine gelebte Praxis. Stattdessen findet der weit überwiegende Anteil der Arbeit an der Qualifikationsarbeit in der Freizeit statt. Nicht wenige Promovierende arbeiten zusätzlich neben der Promotionsstelle auf einer weiteren halben Stelle (oft auch in der gleichen Hochschule). Auf diese Weise wirken die halben Stellen im Wissenschaftsbereich mittelbar geschlechterdiskriminierend und klassistisch.“ (A22)

Der Personalrat ergänzt zu halben Stellen:

„außerdem wird so systematisch (da informell deutlich und regelhaft mehr Arbeit erwartet wird) die tarifliche Bezahlung systematisch unterlaufen. Die 50%-Stellen sind nicht mehr zeitgemäß (so vergibt z.B. die DFG inzwischen in der Regel Stellen im Umfang von 2/3 oder mehr – ohne Lehraufgaben). ==> Der Beschäftigungsumfang soll in der Regel 100 % betragen. Davon sollen bei dieser Art befristeter Stellen mindestens 50% der Arbeitszeit für die eigene, selbstbestimmte wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung stehen. Bei Teilzeitstellen muss – quasi als Nachteilsausgleich – entsprechend ein höherer Anteil der Arbeitszeit (mind. 66%) für die eigene Qualifikation zur Verfügung stehen.“ (A05)

Die fehlende Regelung der Arbeitszeit erwähnt auch die LaKoF (A21). Den Anteil der Qualifizierung unabhängig vom Stellenanteil als Stundenvolumen festzulegen, regt der Personalrat der Hochschule für Künste an, allerdings als Vorschlag für § 23 BremHG (A14).

Ein weiterer Punkt, nachzusteuern, ist der Umfang der Befristung. Die Leitung der Universität fordert: *„Auch die Senatorischen Behörden im Land Bremen sollten sich an die Vereinbarungen des Rahmenkodex halten, denn häufig werden Landesmittel lediglich für ein Jahr beschieden, versehen mit der Auflage das Personal zu befristen.“ (A01)* Der Personalrat formuliert, für Promovierende müsste eine dreijährige Befristung die Untergrenze darstellen: *„Da in vielen Fächern drei Jahre absehbar nicht für ein Promotionsvorhaben angemessen sind, sollten Erstverträge zur Promotion über einen längeren Zeitraum abgeschlossen werden.“ (A05)* Der Formulierungsvorschlag findet sich weiter unten.

Auch bei den vielfach als Fortschritt angesehenen Promotionsvereinbarungen (siehe oben), habe sich nach Einschätzungen des Personalrats *„an der Universität lange Zeit nichts getan“ (A05)*, erst im Kontext der Human Resources Strategy for Researchers³⁷ habe er auf diese Regelung wieder hingewiesen. *„Aus Sicht des Personalrats sind lebendige Qualifizierungsvereinbarungen anzustreben, die mindestens einmal jährlich in expliziten Entwicklungsgesprächen ggf. weiterentwickelt werden. Ergänzend sollten Strukturen und Anlaufmöglichkeiten für Konflikte in Zusammenhang mit Qualifikationsverfahren aufgebaut werden.“ (A05)* Diese dürften auch im Sinne der LaKoF sein, die darauf hinweist: *„Karrierperspektiven entstehen nicht erst*

³⁷ Weitere Informationen zum Programm siehe Hamann (2022).

vor Ende eines Beschäftigungsverhältnisses“ (A21) und einen kontinuierlichen Austausch anregt. Konsequenter umgesetzt werden sollen nach Auffassung des Personalrats auch die Statusgespräche: *„Das im Rahmenkodex benannte Statusgespräch ist kaum bekannt und wird nicht systematisch umgesetzt. In der Folge wird zu spät über Weiterbeschäftigungen entschieden.“* (A05)

Wir kommen jetzt zu Anmerkungen zu einzelnen Aspekten, von denen unklar ist, welche Konsequenz sie für den Rahmenkodex haben:

- *„In verschiedenen Beratungsgesprächen ist zur Sprache gekommen, dass die Einbindung von Stipendiaten aus Begabtenförderwerken in Arbeitsgruppen mit angestellten Promovierenden gelegentlich einen problematischen Charakter annimmt. Eine Einbindung in Arbeitsgruppen ist wünschenswert, muss allerdings den Charakter der Finanzierungsform (z.B. bzgl. Arbeitszeiten / Urlaubsansprüchen / Weisungspflichtigkeit) berücksichtigen.“* (A22)
- Der Personalrat der Hochschule für Künste sieht die *„Verknüpfung von Arbeit in Drittmittelprojekten und Promotion (...) kritisch.“* (A14) Und merkt an: *„Die Hochschulleitung fühlt sich nicht verpflichtet den Personalrat umfassend im Zusammenhang mit Projektanträgen oder Mustervereinbarungen zu informieren.“* (A14)
- *„Der Rahmenkodex fokussiert teils beengend den ‚deutschen Karriereweg‘ und verliert dabei aus den Augen, dass insbesondere internationale Formate anders strukturiert sind.“* (A01)
- *„Ausführungen sind verkürzt, Rechtslage regelhaft komplexer.“* (A02)
- *„Deutliche Erhöhung der Bekanntheit und Verbindlichkeit (Operationalisierung).“* (A06)
- *„Geschlechterpolitische Ziele und Gleichstellungsaspekte fehlen im gesamten Abschnitt.“* (A21)

5.4.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Da die Einschätzungen zum Nachsteuerungsbedarf entweder sehr kontrovers diskutiert werden dürften (Beschäftigungsumfang, Qualifizierungsumfang) oder auf eine konsequentere Umsetzung orientieren, findet sich nur ein konkreter Formulierungsvorschlag.

- *„... soll die Dauer für den Erstvertrag bei haushaltsfinanzierten Stellen *mindestens* 3 Jahre betragen – durch das Qualifizierungsziel begründete längere Vertragslaufzeiten bis zur gesetzlichen Höchstbefristungsdauer sind möglich.“* (A05)

Ein zweiter – kontrovers diskutierter Vorschlag – zielt auf die Fristen einer Vertragsverlängerung ab. Im Unterschied zum Abschnitt 1. Rahmenbedingungen wird im Abschnitt 2. Absatz 5 eine konkrete Zeitvorgabe gemacht. Verlängerungen sollen *„möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages eingeleitet resp. entschieden werden.“* Dazu gibt es gegensätzliche Auffassungen.

- Die Leitung der Universität sieht diese Frist als *„leider nur selten realisierbar. Gründe dafür sind zum einen die Tatsache, dass von Seiten der Drittmittelgeber, aber auch der Mitarbeitenden die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung meistens erst sehr kurzfristig vorgelegt bzw. nachgewiesen werden können und auch fehlen Kapazitäten in der Verwaltung, um wirklich kurzfristig die Anträge umsetzen zu können.“* (A01).
- Der Personalrat fordert dagegen: *„Die Entscheidung muss spätestens 6 Monate vor Vertragsende erfolgen, die verwaltungsmäßige Umsetzung bis zur Vertragsunter-*

schrift muss spätestens vier Monate vor Vertragsende abgeschlossen sein. – Die bisherige Formulierung ‚Vertragsverlängerungen sollen möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages eingeleitet resp. entschieden werden‘ ist diesbezüglich kontraproduktiv und muss geändert werden!“ (A05, ähnlich A22)

5.5 Orientierungsrahmen wissenschaftlich Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase (Frage 1.8)

Der Abschnitt 3. über Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase regelt die Vertragslaufzeiten (inkl. Karrieregespräch³⁸, Vertragsverlängerung, Übergangsmaßnahmen) und den Beschäftigungsumfang (grundsätzlich Vollzeit, Qualifizierungsumfang von einem Drittel der Arbeitszeit).

5.5.1 Was hat sich bewährt?

Dadurch, dass diese Personenkategorie im Berichtszeitraum nur an der Universität geführt wurde, äußern sich nur fünf Anspruchsgruppen zu diesem Thema.

Bewährt haben sich die Ausführungen zur Vertragslaufzeit der Erstverträge (A 01, 05, 22), zum Grundsatz der Vollbeschäftigung (A01, 02, 22), zu den Karrieregesprächen (A01, 06) und zum Anteil der Qualifizierungszeit an der Arbeitszeit (A06), auch wenn letzteres im BremHG ebenfalls geregelt ist. Der Personalrat der Universität betont jedoch: *„Das im Rahmenkodex benannte Karrieregespräch ist kaum bekannt und wird nicht systematisch umgesetzt.“* (A05)

5.5.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Als Nachsteuerungsbedarf sehen die Gewerkschaften, dass die Option *„Verträge über 4 Jahre auszustellen“* zu selten genutzt werde. Der Personalrat der Universität möchte deshalb die Formulierung ändern: *„Jedoch scheint die konkrete Formulierung ‚grundsätzlich drei bis vier Jahre‘ in der Praxis als kontraproduktiv, da sie offenbar oft als Deckelung auf vier Jahre missverstanden wird!“* (A05) (siehe unten).

Im zweiten Absatz erfolgt im Rahmenkodex eine Öffnung zugunsten verkürzter Befristungszeiten *„z.B. aufgrund von befristeten Ausstattungszusagen“*. Hiergegen wenden sich die Gewerkschaften, es sei *„nicht nachvollziehbar, inwiefern befristete Ausstattungszusagen eine Begründung für kürzere Vertragslaufzeiten darstellen sollten. Die Dauer der Verträge soll laut WissZeitVG dem Qualifikationsziel angemessen sein und nicht durch Vereinbarungen mit anderen Hochschulbeschäftigten abhängig sein.“* Der Personalrat formuliert dazu (siehe unten) einen Änderungsvorschlag.

Die Leitung der Universität verweist auf die bereits bei den Promovierenden thematisierten Schwierigkeiten der Umsetzung frühzeitiger Weiterbeschäftigung (A01). Auch hier wiederholt der Personalrat der Universität die ebenfalls dort formulierte Position zur Vertragsverlängerung (siehe 5.4).

Zu den im Rahmenkodex beschriebenen Übergangsmaßnahmen, wenn das Berufsziel Professur nicht erreicht werden kann, führt die Leitung der Universität aus:

„Eine pauschale Verlängerung um 1 Jahr im Falle, dass die Erreichung einer Hochschulprofessur oder die Entfristung des Vertrages nicht möglich sind, kann an der Universität Bremen nur in Ausnahmefällen umgesetzt werden. Bei der Ausgabe von Verlängerungsverträgen ist wie bei allen anderen Verträgen auch die gesetzliche Vorgabe des WissZeitVG zu

³⁸ Das Gespräch sechs Monate vor Ende der Vertragslaufzeit des Erstvertrages heißt hier „Karrieregespräch“, während ein solches Gespräch bei Promovierenden „Statusgespräch“ heißt.

beachten, wonach gem. § 2 Abs. 1 S. 2 eine Verlängerung nur ‚zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung‘ erfolgt. Eine Vertragsverlängerung, die stattdessen zum Ziel hat, der / dem Mitarbeitenden die Neuorientierung und Bewerbung auf außerhochschulische Stellen zu ermöglichen, entspricht nicht dem Gesetzestext und könnte daher zu einer unzulässigen Befristung führen. Mit der gesetzlich zur Verfügung gestellten Zeitspanne hat der Gesetzgeber die berechtigte Erwartung verbunden, dass auch für promovierte hochqualifizierte Mitarbeitende in absehbarer Zeit klar werden muss, ob sie ihre wissenschaftliche Karriere im Rahmen einer Professur fortsetzen können oder ob sie aus dem bisherigen Dienstverhältnis ausscheiden, um den Platz für neuen wissenschaftlichen Nachwuchs frei zu machen. Dies bedingt, dass sich die Beschäftigten innerhalb ihrer gesetzlich vorgesehenen Beschäftigungszeit rechtzeitig bemühen, sich selbst eine alternative berufliche Zukunft aufzubauen.“ (A01)

Welche Konsequenzen dieser Tatbestand für die Weiterentwicklung des Rahmenkodexes haben soll, bleibt offen.

5.5.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Es gibt vom Personalrat der Universität fünf konkrete Vorschläge zu Änderungen am Rahmenkodex:

- *„Anstelle des Satzteils ‚... werden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt‘ sollte der Rahmenkodex vorsehen: ‚...können in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden‘, um perspektivisch zu verdeutlichen, dass auch bei dieser Stellenkategorie – ähnlich wie bei Lektorat-Stellen Tenure-track-Möglichkeiten mit entsprechenden Zielvereinbarungen möglich sind.“ (A05, ähnlich 22)*
- *„Der im zweiten Absatz formulierte Ausnahmeverbehalt ‚(z.B. aufgrund von befristeten Ausstattungszusagen)‘ ist zu streichen.“ (A05)*
- *„Eine Qualifikation in der Postdoc-Phase wird in der Regel länger dauern. Insofern sollten Erstverträge als Postdoc grundsätzlich über mindestens vier bis sechs Jahre abgeschlossen werden.“ (A05)*
- *Die Entscheidung für die Verlängerung des Erstvertrages: „muss spätestens 6 Monate vor Vertragsende erfolgen, die verwaltungsmäßige Umsetzung bis zur Vertragsunterschrift muss spätestens vier Monate vor Vertragsende abgeschlossen sein. – Die bisherige Formulierung ‚Vertragsverlängerungen sollen möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages eingeleitet rsp. entschieden werden‘ ist diesbezüglich kontraproduktiv und muss geändert werden!“ (A05, ähnlich A22)*
- *Erhöhung des Qualifizierungsanteils an der Arbeitszeit: „Mindestens 50% der Arbeitszeit soll bei Vollzeitstellen dieser Art befristeter Vertragsverhältnisse für die eigene Qualifikation zur Verfügung stehen. Bei Teilzeitstellen muss – quasi als Nachteilsausgleichs – entsprechend ein höherer Anteil der Arbeitszeit (66%) für die eigene selbstbestimmte wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung stehen. Im Rahmenkodex muss dringend die Stärkung der Selbständigkeit von Stelleninhaber*innen auf befristeten Postdoc-Stellen akzentuiert werden.“ (A05)*

5.6 Orientierungsrahmen drittmittelfinanzierte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen (Frage 1.9)

Im Abschnitt 4 zur drittmittelfinanzierten Beschäftigung wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter*innen sind Ausführungen über die Vertragslaufzeit (inkl. Qualifizierungsziel, zeitnahe Anschlüsse, Personalentwicklung, Zwischenfinanzierung), den Beschäftigungsumfang und die familienpolitische Komponente enthalten. Letztere formuliert als Ziel, Lösungen zu entwickeln, um auch bei Drittmittelverträgen familienpolitische Aspekte zu berücksichtigen, obwohl dies im Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht vorgesehen ist (siehe auch 3.8).

5.6.1 Was hat sich bewährt?

Vor dem Hintergrund der kritisch bewerteten (s.u.) strukturellen Abhängigkeit der Hochschulen von der Drittmittelfinanzierung werten die Gewerkschaften die Regelungen dieses Abschnittes 5 als positiv:

„Insofern sehen wir es grundsätzlich als ein sehr wichtiges Signal, dass der Rahmenkodex sich überhaupt der Herausforderung stellt, Vereinbarungen für gute Beschäftigungsbedingungen im Drittmittelbereich zu treffen. Darunter ist insbesondere die Vereinbarung positiv hervorzuheben, die Anwendbarkeit der ‚Qualifikationsbefristung‘ für die jeweiligen Beschäftigten auszuweiten und den Abschluss von Qualifikationsarbeiten auch über die Projektlaufzeit hinaus mit Zwischenfinanzierungen zu ermöglichen.“ (A22)

Weitere Anspruchsgruppen halten die Regelungen ebenfalls für gut (A10, 12, 13, 14) oder sehen einen Nutzen: *„Es werden für die Hochschulen Ziele zur Umsetzung von notwendigen Befristungen formuliert, welche sie in der Planung von Drittmittelprojekten bzgl. dieses Aspektes sensibilisieren.“ (A03)*

Es sind vor allem zwei Anspruchsgruppen, die sich zu diesem Punkt substantiell äußern, die anderen engagieren sich stärker beim Nachsteuerbedarf:

Nach Ansicht der Leitung der Universität erfolgt eine Ausrichtung des Befristungszeitraums an der Laufzeit des bewilligten Projektes und es werden auch *„kostenneutrale Projektverlängerungen, Zwischenfinanzierung von Projekten, die Möglichkeit von Ausfallbürgschaften etc. berücksichtigt und im Rahmen der rechtlichen und haushalterischen Möglichkeiten (...) umgesetzt“ (A01).*

Dies wird ähnlich auch von Vertreterinnen der Hochschule Bremerhaven so beschrieben und auf die Schaffung entsprechender Strukturen verwiesen.

*„Es wird sich für eine nahtlose Weiterbeschäftigung von Mitarbeiter*innen eingesetzt, wo dies durch späte Bewilligung von Anträgen nicht möglich ist, kann auf einen hochschuleigenen F&E-Fonds zurückgegriffen werden, der eine Zwischenfinanzierung ermöglicht.“ [A18]*
Die Hochschulleitung führt aus: *„Die Personalverwaltung bereitet Anschlussverträge bei Projektverlängerungen zeitnah zu der jeweiligen Mittelfreigabe vor, sofern entsprechende Anträge der Projektleitungen vorliegen. Leider ist die Mittelfreigabe oft sehr kurzfristig, und die Vorarbeiten liegen bei stark in Lehre und Selbstverwaltung eingebundenen Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrern.“ (A04)*

Auch die Regeln zum Beschäftigungsumfang haben sich nach Ansicht der Leitung der Universität bewährt. *„Der Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel 50% der regulären Arbeitszeit, wobei stets die Vorgaben der Drittmittelgeber zu beachten sind. Über Rahmenbedingungen und Vorgaben des Drittmittelgebers und etwaige Qualifizierungsmöglichkeiten werden die Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten informiert.“ (A01)*

Die Leitung der Hochschule Bremerhaven erwähnt zudem die Regelungen zur Personalentwicklung: „Mit den im Jahr 2018 verbindlich eingeführten Jahresgesprächen sind die jeweiligen Projektleitungen gehalten, Beschäftigte in Drittmittelprojekten in Hinblick auf ihre berufliche Perspektive zu beraten und ihnen Personalentwicklungsangebote zu unterbreiten.“ (A04)

Die Interessenvertretungen der Hochschule Bremen stellen fest: „Gute Regelungsgegenstände, werden an der HSB nicht umgesetzt. Faktisch ist eine Personalentwicklung an der HSB nicht präsent.“ (A10, 12, 13). Die Leitung der Hochschule antwortet knapp auf diese Fragestellung: „Hinweis auf die Bedeutung der Rahmensetzungen des Mittelgebers.“ (A02)

Auch die Intention der Regelungen im Abschnitt familienpolitische Komponente findet Unterstützung, jedoch ergeben sich bei der Umsetzung größere Schwierigkeiten, weshalb auf das Thema beim Nachsteuerungsbedarf eingegangen wird.

Die Einschätzungen lassen sich so zusammenfassen, dass die Regelungen zwar grundsätzlich gutgeheißen werden, die Rahmenbedingungen (Drittmittelfinanzierung, Finanzierung von PE-Maßnahmen) oder die Umsetzung (Kurzfristigkeit, Personalverwaltungskapazität) jedoch Probleme bereiten.

5.6.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Fangen wir bei der familienpolitischen Komponente an. Im Rahmenkodex wurde als Ziel formuliert, Lösungen zur Beseitigung der Ungleichbehandlung der Beschäftigten nach § 2 (2) (Drittmittel) gegenüber den Beschäftigten nach § 2 (1) (Qualifizierungsbefristung) zu entwickeln. „So kann bspw. die Vertragslaufzeit einer Mutter, die Elternzeit nach der Geburt ihres Kindes nimmt, nicht verlängert werden, wenn sie nach § 2 (2) WissZeitVG befristet ist was ja bedeutet, dass das Ende der Befristung das Projektende ist, anders als bei einer Befristung derselben Person nach § 2 (1) WissZeitVG.“ (A01)

Wie bereits dargestellt (siehe 3.8), ist es bislang nicht gelungen, strukturelle Lösungen für die Finanzierung und Realisierung der familienpolitischen Komponente im Falle der Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG zu finden. Als Stand kann man festhalten: Zwar setzt sich beispielsweise der Akademische Senat der Universität „für die grundsätzliche Ermöglichung von sog. ‚Nachholzeiten‘ für befristet Beschäftigte aus Drittmittelprojekten ein, in denen keine Finanzierung von familienbedingten Vertragsverlängerungen durch die Drittmittelgeber*innen vorgesehen ist“ (A01). Dennoch gelingt die Umsetzung nicht, da diese Selbstverpflichtung „in der Praxis jedoch schnell an arbeitsvertragliche Umsetzungsgrenzen („fehlender Befristungsgrund“) [stößt], so dass in diesen Fällen weiterhin die Diskriminierung unverändert besteht und das Problem für eine Reihe Beschäftigter weiterhin ungelöst ist.“ (A05) Die Universitätsleitung sieht weiter Handlungsbedarf: „Die familienpolitische Komponente bei Drittmittelbefristungen wird nunmehr verstärkt in den Fokus genommen und auf ihre Umsetzung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten hingearbeitet.“ (A01) Der Personalrat sieht die Lösung eher auf höherer Ebene „Hier ist jetzt dringend das Land gefordert, sich schnellstens und intensiv auf Bundesebene für eine diesbezügliche Änderung des WissZeitVG und der Drittmittelvergabepaxis einzusetzen.“ (A05)

Eine Hürde stellt dabei nicht nur die Gestaltung rechtssicherer Arbeitsverträge dar, sondern auch die Finanzierung (siehe generell zu den Hürden 3.9): „Die Umsetzung der familienpolitischen Komponente ist an die Finanzierung aus Drittmitteln geknüpft. Den Einfluss der Hochschule Bremerhaven auf Entscheidungsträger bei Mittelgebern in der Frage einer Berücksichtigung familienpolitischer Aspekte in der Förderung von Drittmittelprojekten halten wir für sehr begrenzt und sind in dieser Hinsicht deshalb nicht tätig geworden.“ (A04) Dafür wird als Lösung vorgeschlagen: „Die ‚familienpolitische Komponente‘ müsste landesweit eine Gegenfinanzierung erfahren.“ (A14)

Bei der familienpolitischen Komponente stoßen wir also auf die zweite große Hürde für die Umsetzung der Regelungen des Rahmenkodex, die Drittmittelfinanzierung. So führt die Leitung der Hochschule für Künste aus: *„Im Rahmen von Drittmittelfinanzierungen haben die Hochschulen regelmäßig einen nur eingeschränkten Handlungsspielraum. Es ist zwar im Sinne aller Beteiligten, Verträge möglichst langfristig zu befristen und ggf. frühzeitig zu verlängern, jedoch kommen verbindliche Finanzierungszusagen oft nur sehr kurzfristig. Eine Überbrückungsfinanzierung ohne sichere Zusage der Verlängerung stellt regelmäßig ein sehr großes Haushaltsrisiko dar. Aus dem bestehenden Grundhaushalt sind diese zusätzlichen Kosten regelmäßig nicht zu stemmen.“* (A02) Auch der in Bremerhaven entwickelte Fonds hilft nur begrenzt: *„Der Fonds zur Brückenfinanzierung ist nicht ausreichend.“* (A18)

Das Gemeinschaftsstatement DGB Land Bremen, GEW, ver.di verweist hier auf die Notwendigkeit einer grundsätzlichen Veränderung:

„Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist die große Abhängigkeit der Hochschulen von Drittmitteln im Allgemeinen eine strukturelle Hürde bei der Schaffung von Dauerstellen. Diese Finanzarchitektur sollte in einer gemeinsamen Anstrengung von Politik, Hochschulen und Interessenvertretungen dringend auf den Prüfstand gestellt werden. Da wesentliche Entscheidungen an anderen Orten getroffen werden, ist die Handlungsperspektive, die über das Bundesland Bremen hinausweist, richtig und sollte verstärkt werden. Die Ausgestaltung des Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken sowie die Regelungen der DFG, die für Promotionsstellen mindestens 65% Stellen vorsehen, können hier als Ermutigung angesehen werden, diesen Weg konsequent zu verfolgen. (...) Um die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der Hochschulen zu verbessern und eine Planungssicherheit auch im Bereich der Drittmittelforschung zu entwickeln, brauchen die Hochschulen selbst eine möglichst langfristige Planungssicherheit für ihre Haushalte.“ (A22)

Als Nachsteuerungsbedarf wird auch die Handhabung von Befristungen und Projektverlängerung angesehen. Insbesondere die – bereits bei der familienpolitischen Komponente aufgeworfene – Problematik der Gestaltung rechtssicherer Arbeitsverträge ist durchaus umstritten. Jedenfalls vermutet die LaKoF, dass mehr Möglichkeiten bestehen als im Sinne der Beschäftigten genutzt werden:

„Das WissZeitVG ist für Drittmittelbeschäftigte nicht so rigide gestaltet, wie es in den Hochschulen des Landes Bremen interpretiert und intransparent angewendet wird. Mehrfach mussten Personen aus den Hochschulen ohne Vertragsverlängerungen ausscheiden, obwohl die Arbeitsbereiche dringend auf sie angewiesen waren. Dies hat zu erheblichen Verschlechterungen der Arbeitsatmosphären geführt und Planungen für weitere Drittmittelaufwerbungen erschwert oder verhindert.“ (A21)

Auch das Thema Befristungen wirft grundsätzliche Fragen auf. Die Gewerkschaften sehen den Bedarf, sich für langfristige Karriereperspektiven im Drittmittelbereich einzusetzen.

*„Wie das Bundesarbeitsgericht 2016 festgestellt hat, erlaubt auch das WissZeitVG keine unbegrenzte Befristung im Drittmittelbereich. Wenn die Hochschulen also nicht regelmäßig hochqualifizierte und erfahrene Mitarbeiter*innen verlieren möchten, müssen sie Verfahrensweisen entwickeln, wie erfahrene und erfolgreiche Drittmittelbeschäftigte entfristet werden können. Diese Entfristungen sollten anhand transparenter Kriterien erfolgen, nachvollziehbar sein und nicht auf Einzelfallentscheidungen und eventuellen Zufälligkeiten beruhen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen hier einen Finanzierungsfonds zur Entfristung Drittmittelbeschäftigter vor, die seit 12 Jahren an der Hochschule forschen, finanziert durch z.B. Einzahlung von jeweils 10% der eingeworbenen Drittmittel. Es gibt immer noch keine tragfähige Lösung, die Drittmittelbeschäftigten das Nachholen von Zeiten ermöglicht, hier existiert dringender politischer Handlungsbedarf.“* (A22)

Als vierte strukturelle Hürde werden erneut die begrenzten Verwaltungskapazitäten angesprochen: *„Die begrenzten Kapazitäten des Personaldezernats schränken die Möglichkeiten ein, die tatsächliche Durchführung von Jahres- bzw. Personalentwicklungsgesprächen zu prüfen und ggf. nachzusteuern.“* (A04) Wie zu erinnern ist, werden auch die Vorteile sachgrundloser Befristung und Probleme bei der rechtzeitigen Vertragsumsetzung damit begründet.

Neben diesen großen Themen (Familienpolitische Komponente, Drittmittelfinanzierung, Entfristung, Verwaltungskapazität) werden auch eine Reihe an konkreten Punkten angesprochen:

- *„Einen Engpass stellen (...) die Finanzierungsmöglichkeiten für Personalentwicklungsmaßnahmen aus dem Projekt-Overhead dar.“* (A04)
- *„Die im Rahmenkodex enthaltene Selbstverpflichtung der Hochschulen zur Beratung längerfristig in Drittmitteln beschäftigter Mitarbeiter*innen muss konkretisiert werden: Wer hat die jeweiligen Vertragshistorien im Blick und kann verbindliche Aussagen über mögliche Vertragsperspektiven geben? Wer macht welche Beratungsangebote?“* (A05)
- *„Die (...) Personalentwicklungskonzepte für unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen, [sind nur] (...) möglich, wenn Qualifikationsstellen geschaffen werden, auf die sich bereits beschäftigte bewerben dürfen. Die Einschränkung von Bewerber*innen auf eine besondere Gruppe, wie z. B. Absolventen*innen der eigenen Hochschule, widerspricht der Idee den bereits beschäftigten Mitarbeiter*innen auch die Möglichkeit der Weiterqualifikation und Karriere anzubieten.“* (A14)
- *„Bei Ersteinstellung auf Drittmittelprojekten kürzerer Laufzeit, die eine Qualifikationsmöglichkeit bieten, kann bereits bei Vertragsbeginn eine Aufstockung der Vertragslaufzeit auf die übliche Erstvertragslaufzeit von Qualifikationsstellen erfolgen, um den betroffenen Beschäftigten durch die längere Vertragslaufzeit einen besseren Planungshorizont zu geben. Auf diesem Weg können Ungleichbehandlungen eher vermieden werden. Die dadurch längere Vertragsdauer erhöht für die Beschäftigten die Planbarkeit des Karrierewegs und reduziert die durch Kurzzeitverträge oft entstehenden Erschwernisse (z.B. Wohnungssuche, familiäre Belastungen, ...).“* (A05)

Alles in allem werden wir eher mit Problembeschreibungen konfrontiert, wofür eher allgemeine Lösungsperspektiven formuliert werden.

5.6.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Es wird nicht klar, ob aus der Anmerkung der Leitung der Hochschule *„Keine Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit von Drittmittelprojekten“* (A02) der Vorschlag resultiert in den Formulierungen des Rahmenkodex diese einheitlich zu behandeln und wie dies auszuführen wäre.

Es gibt vier Vorschläge, die den Abschnitt 4.1 betreffen.

Der Personalrat der Universität schlägt eine erneute Aufnahme einer Formulierung aus den allgemeinen Rahmenbedingungen (1.) vor: *„Die Hochschulen stellen sicher, dass Verträge, wenn immer möglich, mit Qualifikationsbefristung (§2 (1) WissZeitVG) geschlossen werden. [steht bereits in den „Allgemeinen Rahmenbedingungen“ ist aber nochmals deutlich zu akzentuieren und systematisch umzusetzen].“* (A05)

Zweitens schlägt er eine Konkretisierung der Beratung über berufliche Perspektiven vor:

„Spätestens sechs Monate vor Ende des Vertrages wird mit dem/der Beschäftigten ein Statusgespräch über die weiteren vertraglichen und beruflichen Perspektiven geführt. Sofern die Perspektive eines weiteren Vertrages besteht (z.B. Projektverlängerung, Wechsel auf

anderes Projekt oder Wechsel auf eine Landesstelle), werden ausführlich mögliche Vorbehalte und Schwierigkeiten erörtert (z.B. rechtzeitiger Trägerbescheid) und die Vorarbeiten zur Vertragsgestaltung und -unterzeichnung soweit wie möglich betrieben, so dass umgehend nach Eingang des Zuwendungsbescheids die Unterschrift erfolgen kann.“ (A05)

In ähnliche Richtung weist der Vorschlag der zentralen Frauenbeauftragten der Hochschule Bremerhaven *„Des Weiteren sollten auch für die drittmittelbeschäftigten WiMi Promotionsvereinbarungen getroffen werden.“ (A18)*

Auch der folgende Vorschlag bezieht sich auf diesen Abschnitt: *„Das erklärte Bestreben, bessere Planbarkeit und langfristige Vertragslaufzeiten zu erzielen, sollte insb. ausschließen, dass Projekte in Teilprojekte zergliedert werden, für die jeweils gesonderte Verträge mit der gleichen Person geschlossen werden. Die Hochschulen stellen bei Antragstellung und Vertragsgestaltung sicher, dass keine Zergliederung erfolgt.“ (A05)*

Hinzu kommt der Wunsch der Leitung der Hochschule für Künste, den Passus zur Zwischenfinanzierung zu streichen: *„Die Zwischenfinanzierung ist bei Drittmittelprojekten mit Blick auf den Haushalt nicht ohne Risiko und daher regelmäßig kaum realisierbar.“ (A03)*

Es gibt einen Ergänzungsvorschlag zum Abschnitt 4.2 Beschäftigungsumfang:

„Der Beschäftigungsumfang sollte so groß wie möglich sein – Vollzeitstellen sind anzustreben. Dies ist bereits bei Antragstellung zu berücksichtigen (also z.B. eine 100%-Stelle beantragen anstelle von 2 x 50%). Sofern nur Teilzeitstellen bewilligt werden, sollte regelmäßig geprüft werden, ob diese durch Landesmittel zu vollen Stellen aufgestockt werden können.“ (A05)

Dies bleibt allerdings nicht unwidersprochen, denn die Universitätsleitung hat ausdrücklich betont, dass sich bewährt haben, dass der Beschäftigungsumfang in der Regel 50% umfasse (siehe oben).

Konträre Vorschläge gibt es zu Regelungen zur familienpolitischen Komponente im Sinne von 4.3: Die Leitung der Hochschule Bremerhaven spricht sich für Streichung des Punktes aus: *„Familienpolitische Komponente“ sollte gestrichen werden, da nicht extern gefördert und intern nicht finanzierbar.“ (A04)* Der Personalrat der Universität fort dagegen: *„Hier sind dringend Lösungen zu finden (grundlegend Änderung des WissZeitVG, jedoch bis dahin Klärung rechtssicherer Befristungsmöglichkeiten zum Nachholen von Zeiten auf Basis des TzBefG).“ (A05)*

Der Vorschlag des Personalrats der Hochschule für Künste, passt nicht in die bisherige Systematik und würde einen eigenen Abschnitt erfordern: *„Home-Office-Regelung müsste ausgeweitet werden. Das ortsunabhängige Arbeiten sollte als eine selbstverständliche Option kommuniziert werden.“ (A14)*

5.7 Orientierungsrahmen unbefristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen (Frage 1.10)

Der Abschnitt 5 im Rahmenkodex ist sehr kurz gehalten, er enthält Ausführungen zur Absicht, Personalentwicklungskonzepte für Dauerstellen in der Wissenschaft aufzustellen und Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung anzubieten.

5.7.1 Was hat sich bewährt?

Durch die nicht nur mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgenommene politische Orientierung auf die Befristung wissenschaftlicher Beschäftigung unterhalb der Professur spielt diese Personenkategorie eine relativ geringe Rolle. An den Hochschulen eine noch geringere als an der Universität.

„Bisher beschäftigt die Hochschule Bremerhaven nur zwei Personen mit jeweils 0,25 Vollzeitäquivalenten in dieser Personalkategorie. Zukünftig wird diese Kategorie zwar (je nach Ausfinanzierung des Wissenschaftsplans 2025) unter Umständen an Bedeutung gewinnen, jedoch wird eine Entwicklung auf höherwertige Positionen innerhalb der Hochschule nur ausnahmsweise eine Option sein. Dieser Fälle sind dann individuell zu regeln.“ (A04)

An der Hochschule für Künste gebe es auch Mitarbeiter*innen, die sich nicht in der Qualifikationsphase befänden, sondern für die ihre Position bereits das Berufsziel darstelle (A03). Hier wird implizit die Bedeutung der Weiterbildung relativiert.

*„Die Gewerkschaften sehen es als wichtig an, dass die unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den Kodex aufgenommen wurden, und z.B. Personalentwicklungsmaßnahmen und die Möglichkeit zur Weiterbildung für alle Personalkategorien vereinbart wurden.“ (A22)*

Die Vereinbarung von Personalentwicklungsmaßnahmen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten scheint insgesamt eher nicht strittig zu sein. Jedoch die Bedeutung der Regelung an dieser Stelle im Rahmenkodex, da es bereits im Tarifvertrag geregelt ist: *„Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung werden allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Befristungsstatus angeboten (§ 5 TV-L).“ (A01)* Darüber hinaus ist umstritten, inwieweit die Umsetzung gelungen ist. An der Universität scheint es *„Personalentwicklungsangebote“ (A06)* zu geben, *„eine aktive Beratung und Unterstützung zur beruflichen Weiterbildung sind jedoch nicht sichtbar.“ (A05)* An der Hochschule Bremen sei die Personalentwicklung nicht präsent (A12, 13). An der Hochschule für Künste würden die vorgeschlagenen Maßnahmen *„bereits kontinuierlich so umgesetzt.“ (A03)*

5.7.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Es verwundert also nicht, dass bezüglich der Personalentwicklungskonzepte von einigen Anspruchsgruppen Nachsteuerungsbedarf gesehen wird.

Die Personalentwicklungsmaßnahmen seien nur selten gender- und diversitätsgerecht und es *„gibt kaum Verbindlichkeit im Hinblick auf Weiterbildungsangebote und deren Nutzung“ (A21)*. Auch der Personalrat der Universität betont: *„Es existieren – anders als im Rahmenkodex formuliert – weiterhin keine Personalentwicklungskonzepte für Dauerstellen in der Wissenschaft. Hier ist dringender Nachsteuerungsbedarf, auch im Hinblick auf mögliche Tenure-track-Optionen insb. im Postdoc-Bereich.“ (A05)*

Für die Entwicklung angemessener Personalentwicklungskonzepte sei, so die LaKoF, eine Konkretisierung gleichstellungspolitischer Ziele sowie der Einbeziehung der Frauenbeauftragten notwendig: *„Die Hochschulen haben keine echten Personalentwicklungskonzepte vorgelegt.“*

Dort, wo auf Fachbereichsebene solche ansatzweise entwickelt wurden und intern an die Hochschulleitungen weitergegeben wurden, waren weder die Zentralen noch die Dezentralen Frauenbeauftragten beteiligt. Es gibt keine gleichstellungsbezogenen Ziele, die auf konkrete Fachbereiche im Hinblick auf die Personalentwicklung heruntergebrochen werden.“ (A21)

Vielleicht lässt die Aussage der Leitung der Hochschule Bremen sich in diesen Kontext einordnen: *„problematisches Thema, da grundlegende Strukturänderungen sowie Gesetzesänderungen vorher notwendig sind, auf dieser Grundlage ist ggf. ein PE-Konzept denkbar. Weitere Restriktionen durch bestehende Stellenstruktur (Umfang der unbefristet besetzten Stellen) sowie haushalterische Beschränkungen reduzieren die Möglichkeit von kurzfristigen Strukturänderungen.“ (A02)* Hintergrund bilden erneut die Rahmenbedingungen: *„Aufgrund der finanziellen Situation des Landes konnte der WP2025 nicht umgesetzt werden, was wünschenswert und nötig wäre, um einen Mittelbau aufzubauen.“ (A18)*

Neben den Grundsatzfragen die auf den Aufbau eines wissenschaftlichen Mittelbaus zielen, gibt es aber auch einige praktische Probleme, die es zu lösen gilt. Gegenwärtig werden keine Ziele in diesem Abschnitt über den Stellenumfang formuliert. Zur unbefristeten Teilzeit haben sich zwei Anspruchsgruppen geäußert.

„Es besteht Handlungsbedarf in Bezug auf wissenschaftliche Teilzeitbeschäftigte (viele Frauen - oftmals aufgrund von familiären Aufgabeübernahmen), eine Vollzeitstelle zu bekommen. Dies sollte entsprechend den Gleichstellungszielen (z.B. in der Bundesverwaltung) zukünftig auch im Wissenschaftsbereich und in den Hochschulen des Landes Bremen Vorrang vor Neueinstellungen erhalten.“ (A21)

Ein besonderes Problem scheint dabei die temporäre Vollzeit zu sein:

*„Bei derzeit unbefristet in Teilzeit beschäftigten Kolleg*innen wurde vor einiger Zeit die Möglichkeit beschnitten, durch selbst eingeworbene Mittel die eigene Stelle temporär auf eine volle Stelle aufzustocken. Eine Aufstockung wird (offenbar aus Angst vor Entfristungsklagen) nur noch akzeptiert, solange es sich um einen signifikant kleineren Stellenumfang handelt. So wird die Aufstockung einer unbefristeten 50%-Stelle um eine aus Drittmitteln finanzierte, befristete 50%-Stelle nicht mehr genehmigt. In der Folge ist es für viele Beschäftigte heute nicht mehr möglich, eine 100%-Beschäftigung zu erreichen. Diese massive Einschränkung muss revidiert werden, entweder dadurch, dass die Aufstockung auf eine volle Stelle grundsätzlich wieder ermöglicht wird, oder indem bei an einer Aufstockung interessierten Mitarbeiter*innen in einem ersten Schritt die bestehende Teilzeitstelle unbefristet auf ein Stellenvolumen erhöht wird, welches einer befristeten Aufstockung auf eine volle Stelle dann nicht länger im Wege steht.“ (A05)*

Zu dieser Frage haben neun Anspruchsgruppen Position bezogen.

5.7.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Der gerade erwähnte Vorschlag zur Lösung des Problems temporärer Befristung gehört zu den konkreten Lösungsvorschlägen für diesen Abschnitt. Weitere Vorschläge sind: *„Entfristet Beschäftigte auf Teilzeitstellen sollten Vollzeitstellen angeboten werden.“ (A06)* Die LaKoF formuliert einen „Vorrang vor Neueinstellungen“. Und: *„Im Rahmenkodes sollte ergänzt werden, dass auch für diese Stellen grundsätzlich eine Vollbeschäftigung (100%-Stelle) vorzusehen ist.“ (A05)*

Die Leitung der Hochschule für Künste schlägt den Absatz zur Änderung bzw. Streichung vor: *„Es findet nicht genug Berücksichtigung, dass sich künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeitende nicht zwingend in einer Qualifizierungsphase befinden, sondern vielfach mit der Stelle*

das Berufsziel bereits erreicht haben.“ (A03) Aber dazu wäre anzumerken, dass nach § 5 Tarifvertrag der Länder (TV-L) allen Beschäftigten Qualifizierungsmaßnahmen sowohl zur Erhaltung vorhandener als auch zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen zustehen, also unabhängig davon ob sie die Qualifizierung für ihre Stelle erreicht haben.

5.8 Nachsteuerbedarf aufgrund der neuen Personalkategorie im BremHG “Wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen“ (Frage 1.16)

Aufgrund der Neuregelung dieser Personalkategorie 2019 im BremHG, kann sie im Rahmenkodex derzeit noch keine Erwähnung finden.

5.8.1 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Einzig die Leitung der Hochschule Bremerhaven „sieht hier keinen Nachsteuerungsbedarf.“ (A04) Eine Mehrzahl der Statements plädiert dafür, diese Personalkategorie im Rahmenkodex aufzunehmen und zu regeln (A02, 10, 12, 13, 14, 17). „Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen es als wichtig an, alle im BremHG genannten Personalkategorien in den Rahmenkodex aufzunehmen, um eine Repräsentanz zu sichern und z.B. Personalentwicklungsmaßnahmen und die Möglichkeit zur Weiterbildung für alle Personalkategorien zu vereinbaren.“ (A22) Dies wird verbunden mit dem konkreten Wunsch, „dass die WTM den WiMi in der Zeiterfassung gleichgesetzt werden. Die Eingruppierung der WTM sollte den Tätigkeiten angemessen sein, und objektiv nachvollziehbar sein.“ (A18)

Weitergehende Gestaltungsvorschläge macht der Personalrat der Hochschule Bremerhaven:

„Für die WTM / TA an den Fachhochschulen ist es relevant, dass der Umfang der Stellen i.d.R. auch in Vollzeit sein sollte, unabhängig von der Auslastung der Labore mit Studierenden gemäß Curriculum sind Daueraufgaben zu leisten. Zudem ist ggfls. die Zugehörigkeit zu einem wissenschaftlichen Mittelbau zu klären und auch in dieser Personalkategorie wäre eine systematische Personalentwicklung erwünscht. Die Fachbereiche sind in die Umsetzung einzubinden.

Inzwischen ist an unserer Hochschule die Verantwortung für den Einsatz der WTM in den Laboren an die Fachbereiche übertragen worden, dies ist ein wichtiger Schritt. Jedoch sind die Ressourcen beschränkt worden, so dass weitere Stellen aktuell nicht geschaffen werden können und der Handlungsspielraum der Fachbereiche begrenzt ist. Uns ist bewusst, dass sowohl die Hochschulleitung als auch das Land Bremen nur begrenzte Mittel zur Verfügung stellen können, jedoch ist das Kerngeschäft einer Hochschule die Lehre und diese findet insbesondere an einer Fachhochschule häufig in Laboren statt, ebenso wie vermehrt auch Forschungsprojekte dort durchgeführt werden und Abschlussarbeiten Unterstützung durch WTM/TA benötigen. Abhilfe könnte geschaffen werden, wenn nach Identifikation von Daueraufgaben die finanziellen Mittel dafür von Seiten der Behörde bereitgestellt werden.“ (A17)

5.9 Orientierungsrahmen Lektor*innen (Frage 1.11)

Diese Personalkategorie soll grundsätzlich in Vollzeit und unbefristet beschäftigt werden. Die Ausführungen zur Vertragslaufzeit beinhalten zusätzliche Ausführungen zur Rolle von Lektor*innen und zur Besetzung der Stellen. Geregelt werden zudem der Beschäftigungsumfang und die beruflichen Perspektiven.

Durch die Neufassung des §24 (2) BremHG haben sich gegenüber dem Rahmenkodex Einschränkungen ergeben, da das BremHG für Lektor*innen in Funktion als Lecturer oder Researcher nur eine befristete Beschäftigung vorsieht. Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis ist für diese dann in den Funktionen Senior-lecturer bzw. Senior-researcher erreichbar, wenn zuvor vereinbarte Ziele im Zuge einer Evaluation nachgewiesen worden sind (Tenure-track).

Lektor*innen wurden im Berichtszeitraum nur an der Universität und an der Hochschule Bremen beschäftigt. Entsprechend liegen zum ersten Punkt nur acht und zum zweiten fünf kurze Statements vor.

5.9.1 Was hat sich bewährt?

Aus Sicht der Leitung der Hochschule Bremen habe sich die „*Verständlichkeit*“ (A02) der Regelungen bewährt und nach Ansicht der Universitätsleitung, dass „*die Stellen zumeist unbefristet besetzt werden und nur in begründeten Fällen (Bewältigung von Überlast- oder Vertretungssituationen) befristet sind.*“ (A01). Der Personalrat der Universität stimmt dem zu und geht noch weiter:

„Lektoratsstellen sind an der Universität inzwischen in vielen Bereichen als fester Strukturteil der Universität verankert. Unter Verweis auf den Rahmenkodex hat der Personalrat die früher übliche Praxis kurz befristeter Lektorenstellen (z.B. finanziert aus dem Hochschulpakt) kritisiert und abgelehnt. Insofern werden nun in der Regel unbefristete Lektorate ausgeschrieben (oder Tenure-track-Lektorate).“ (A05)

Am 1.12.2019 lag die Befristungsquote bei Lektor*innen an der Universität bei 34,9% (126 Köpfe) und bei der Hochschule Bremen bei 0% (3 Köpfe).

Auch die Gewerkschaften „*sehen in der Stellenkategorie der Lektor*innen eine zukunftsweisende Stellenkategorie, die konsequent zu einer Dauerstellenkategorie neben der Professur weiterentwickelt werden sollte. Insofern sehen wir die Vereinbarung, dass diese Stellen grundsätzlich Vollzeitstellen und in der Regel unbefristet sein sollen als zielführend an.*“ (A22)

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive bewertet die LaKoF genau dies aber kritisch:

*„Die Positionierungen von Lektoraten finden sich vor allem in deutlich weiblich besetzten Studiengängen und Fachbereichen. Insofern muss hier ein strukturelles (!) gleichstellungspolitisches Ungleichgewicht im Verhältnis zur Schaffung von Professuren in starken Drittmittelbereichen konstatiert werden. Die Positionen von Lektor*innen sind selten für weitere Karrierewege geeignet, da bei einer vollen Stelle die hohe Lehrbelastung wenige Spielraum bietet.“ (A21)*

Die Personalräte der Hochschule äußern: „*Gute Regelungsgegenstände, die Umsetzung an der HSB können wir faktisch nicht beurteilen, da nur wenige Lektor*innenstellen vorhanden sind und die Rahmenbedingungen für uns nicht eindeutig ersichtlich sind.*“ (A 10, 12, 13) Es waren Ende 2019 von ehemals sieben nur noch drei Lektor*innen beschäftigt, mit denen während der viermonatigen Anhörungsphase der Evaluation nicht gesprochen worden ist.

5.9.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Neben der angesprochenen Grundsatzfrage nach dem künftigen Stellenwert der Lektor*innen-Position wird in zwei Statements über die Tenure-track Option nachgedacht:

*„Die Tenure-Option stellt gegenüber der Vereinbarung im Rahmenkodex, dass Lektor*innenstellen grundsätzlich unbefristet sein sollen, im Prinzip einen Rückschritt dar. Dennoch sehen die Gewerkschaften diese Stellenkategorie weiterhin als zukunftsweisend an, fordern aber, dass die Tenure-Option zu einem verbindlichen Tenure-track mit klaren und transparenten Evaluationskriterien weiterentwickelt wird und diese Stellenkategorie quantitativ weiter ausgebaut wird.“ (A22)*

Und mit Blick auf den Umgang mit langjährig in der Position tätigen Beschäftigten problematisiert der Personalrat der Universität:

*„Während im Tenure-track Karrierepfad im Zuge der Evaluation der Status Senior-lecturer / Senior-researcher erreicht wird, gibt es vergleichbare Aufstiegschancen auch für langjährig erfahrene Lektor*innen alter Ordnung nicht. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Bezeichnung ‚Senior‘ als auch im Hinblick auf Entwicklungsperspektiven hinsichtlich der Eingruppierung. Hier besteht deutlicher Nachsteuerungsbedarf bei der Ausgestaltung der Personal-kategorie.“ (A05)*

Zudem wird als Kritikpunkt die Ausstattung der Stellen angesprochen: *„Die neuen Stellenformate (Senior-lecturer / Senior-researcher) des BremHG sind unzureichend ausgestaltet, da sie wichtige Aspekte von Wissenschaftskarrieren aufgrund mangelnder Ausstattungen oder Rechte in den Fachbereichen verhindern. Für Frauen und Menschen mit Care-Aufgaben werden diese Stellen so zur Sackgasse.“ (A21)*

Es gibt bei Lektor*innen nach Ansicht der LaKoF eine Reihe an Problemen bei der Umsetzung der im Rahmenkodex formulierten Ziele der selbständigen Aufgabenerfüllung.

- *„Die notwendigen Rechte in den Fachbereichen sind vielfach nicht gegeben, um selbstständig zu agieren, wie es für die Leitung von kleinen Arbeitsgruppen erforderlich ist.“ (A21)*
- *„Die Finanzierungsregelungen insbesondere für auf Lehre bezogene Funktionsstellen sind vielfach nicht geeignet, um eigenständige Forschung zu betreiben, die für eine wissenschaftliche Karriere zukünftig notwendig wäre.“ (A21)*
- *„Für familiäre Aufgaben und Situationen werden in der Praxis kaum Unterstützungen angeboten.“ (A21)*
- *„Die Verwaltungs- und Informationsprozesse nehmen das entsprechende Personal nicht mit auf.“ (A21)*

Diese Problembeschreibung korrespondiert mit den folgenden Vorschlägen anderer Anspruchsgruppen.

5.9.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Der Personalrat der Universität stellt einen Antrag auf Streichung: *„Im Abschnitt 6.2 des Rahmenkodex ist die Formulierung ‚... die aufgrund eines langfristig begründeten Lehrbedarfs eingerichtet wurden‘ obsolet. Stattdessen sollte es heißen: ‚Lektorate sollten grundsätzlich eine Vollbeschäftigung umfassen.‘“ (A05)*

Weitere Vorschläge sind nicht konkret ausformuliert. So betont der Personalrat der Universität *„im Rahmenkodex sollte auf die notwendige fächer- und aufgabenspezifische Ausstattung*

der Stellen eingegangen werden: *Die Befähigung zur selbständigen Wahrnehmung der Aufgaben muss gesichert sein.*“ (A05) und auch KRAM sehen Ressourcen als notwendig an: *„Sekretariatskontingente und konsumptive Mittel für Lektoren erforderlich.“* (A06)

Weitere Anregung ist: *„Bei Übernahme anderer Aufgaben muss eine angemessene Reduktion des Lehrdeputats möglich sein.“* (A05) Dies könnte eine Entlastung für das von der LaKoF angesprochene Problem der hohen Lehrverpflichtung bedeuten.

5.10 Funktionsdifferenzierung Lehre / Forschung und der Tenure-track Option im BremHG (Frage 1.12)

Mit den verschiedenen Novellen des Bremischen Hochschulgesetzes sind weitreichende Veränderungen in den Regelungen zum wissenschaftlichen Personal vorgenommen worden. Insbesondere sind die in § 23 getroffenen früheren Regelungen zu wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen nach Funktionen ausdifferenziert worden. Unterschieden werden nun wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung (§23) und in der Dienstleistung (§ 23a), künstlerische Mitarbeiter*innen (§23b) sowie wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen (23c). Zudem wurde mit kleinen Veränderungen die Regelung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben von §24 zu §26 verschoben und unmittelbar vor den Lehrbeauftragten (§26a) platziert. In § 24 wurde für die Position der Lektor*innen die neuen Personalkategorien Lecturer und Researcher bzw. Seniorlecturer und Senior-researcher definiert. Auch die Ausschreibung und Berufung von Professuren ist neu geregelt worden (§18), kann aber hier unbeachtet bleiben, abgesehen von der neu ins Gesetz aufgenommenen „Tenure-track“ Option. Sie besagt, *„eine Juniorprofessur oder auf eine Professur auf Zeit kann mit der Zusage verbunden werden, dass im Falle des Nachweises herausragender Eignung, Leistung und Befähigung ohne weitere Ausschreibung eine Professur“* (§18a BremHG) übertragen wird. Diese Eignung wird in einer *„qualitätsgesicherten Evaluierung“* festgestellt. Die Tenure-track Option gilt auch für Lektor*innen (Lecturer, Researcher) zur Erlangung der Senior-Position.

Die Frage ist hier, welcher Nachsteuerungsbedarf im Rahmenkodex aufgrund der gesetzlichen Änderungen besteht. Hierzu haben vier Anspruchsgruppen Stellung genommen, ihre Ausführungen wurden teilweise im vorherigen Abschnitt präsentiert, da sie sich nicht genau auf die Frage bezogen haben. Die Anmerkungen zur möglichen Weiterentwicklung des BremHG oder anderer Regularien werden zum Ende dieses Kapitels aufgenommen (5.15).

Die Gewerkschaften sind noch nicht so weit, Konsequenzen für den Rahmenkodex zu formulieren:

*„Die Funktionsdifferenzierung wirft zunächst Fragen auf: z.B. bleibt aufgrund der geringen Unterschiede im Lehrdeputat die Schwerpunktsetzung in Forschung Senior Researcher (9 SWS) und Lehre Senior Lecturer (12 SWS) unklar. Laut BremHG soll es darüber hinaus weiterhin Lektor*innen ohne Funktionsübertragung geben, wie in § 4a der LVNV (‚Lektor*innen ohne Übertragung einer Funktion‘) deutlich wird. Zum Zeitpunkt der Einführung der Funktionsdifferenzierung betraf dies ca. 100 Kolleg*innen, darunter ca. 50 unbefristet Beschäftigte und strukturell in Lehre und Forschung verankerte Lektor*innen. Es stellt sich die Frage, ob diesen, einschließlich der HEP Lektor*innen, keine Funktion übertragen wurde oder werden soll. Hat eine Überleitung in die neue Struktur stattgefunden?“* (A22)

Andere haben bereits erste Überlegungen angestellt, die möglicher Weise im Rahmenkodex behandelt werden könnten.

„Die Tenure-track Lektorate müssen in geeigneter Weise im Rahmenkodex sichtbar gemacht werden (eigenes Kapitel oder als spezifisches Unterkapitel im Kapitel ‚Lektorate‘).“ (A05)

„Die Bezeichnungen sind weiterhin verwirrend, da sie für mehrere unterschiedliche Arbeitsverträge verwendet werden, die z.T. bereits vor der Schaffung der Stellenformate verwendet wurden.“ (A21)

*„Im Hinblick auf die Festlegung der Evaluationskriterien braucht es transparente Verfahren, die den Kandidat*innen eine echte Mitgestaltung bei der Festlegung der Kriterien VOR Unterzeichnung ihres Vertrages ermöglichen.“ (A05)*

Nicht ganz klar ist, ob der folgende Punkt im Rahmen des Rahmenkodex oder im BremHG zu korrigieren wäre.

*„Die Praxis zeigt, dass das Ziel, besonders qualifizierte Personen für diese Stellen zu bekommen, im Widerspruch zur Frage der für die Evaluationsphase erforderlichen Qualifikationszeiten nach WissZeitVG besteht. In den Auswahlkommissionen ist daher öfters zu beobachten, dass hochqualifizierte Bewerber*innen nicht berücksichtigt werden können. Ein flexiblerer Evaluationszeitraum könnte vielleicht eine Lösung sein, erschwert dann aber den Vergleich zwischen Bewerber*innen auf unterschiedlichem Stand ihrer Wissenschaftsbiographie.“ (A05)*

5.11 Orientierungsrahmen Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Frage 1.13)

Für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) enthält der Rahmenkodex neben der Aussage, dass grundsätzlich Dauerstellen in Vollzeit eingerichtet werden sollen, kurze Aussagen zur Besetzung der Stellen, zum Ausschluss von Qualifikationsstellen und zur Personalentwicklung und Weiterbildung. LfbA gibt es an allen Einrichtungen.

5.11.1 Was hat sich bewährt?

Wahrscheinlich stößt das Statement der Gewerkschaften bei allen Anspruchsgruppen auf Zustimmung: *„Die Klarstellung des Rahmenkodex, dass es sich bei den LfbA - Stellen regelhaft um Dauerstellen in Vollzeit mit Möglichkeiten zur Weiterbildung handelt, trägt der Bedeutung dieser Personalkategorie für die Lehre angemessen Rechnung.“ (A22)*

Fast alle Aussagen betonen, dass sich bewährt habe, dass die Stellen unbefristet und von begründeten Ausnahmen abgesehen in Vollzeit besetzt werden (A01, 04, 05, 10, 12, 13, 14, 17, 18). Die Leitung der Hochschule Bremerhaven erklärt: *„Die Ausnahmen sind durch vorübergehenden Bedarf aufgrund von höheren Studierendenzahlen bedingt, die im Rahmen des Hochschulpaktes aufgenommen wurden.“ (A04, ähnlich A18)*

Ausweislich der präsentierten Personaldaten (4.4, 4.5) hat aber die Hochschule Bremerhaven die wenigsten Ausnahmen: Dort beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsumfang bei LfbA 79,2%, an der Universität 62,1%, an der Hochschule Bremen 75,8% und an der Hochschule für Künste 68,2%. Der Hintergrund für letzteres lässt sich nun etwas aufklären: *„Im Fachbereich Musik sind aufgrund der unterschiedlichen Lehrangebote und Lehrbedarfe mitunter auch Stellen mit einem halbem Vollzeitäquivalent analog zu halben Professuren ausreichend.“ (A03)*

Die Personaldaten haben auch gezeigt, dass die Befristungsquote der LfbA bei drei Einrichtungen gesunken und bei der Universität und der Hochschule Bremen mit ca. 10-12 % niedrig sind. In Bremerhaven liegt sie jedoch bei 41,7% (gesunken) und in der Hochschule für Künste hat sie von 2015 auf 2019 sogar eine Verdopplung auf 56,3% erfahren. Die Ziele des Rahmenkodex sind also weder beim Stellenumfang noch bei Dauerstellen erreicht.

Zustimmung findet auch der zweite Aspekt, dass LfbA Möglichkeiten haben, an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilzuhaben (A04, 17, 18) Die Interessenvertretungen der Hochschule Bremen beklagen erneut die generell fehlende Existenz von Personalentwicklung in ihrem Hause (A10, 12, 13).

Als Vorteil der gegenwärtigen Formulierungen wird neben der „*Verständlichkeit*“ (A02) die Unterscheidung der LfbA gegenüber Mitarbeiter*innen in den Qualifikationsphasen betont (A03). Und die Leitung der Hochschule Bremerhaven schreibt: „*Diese Situation war zwar bereits vor Abschluss des Rahmenkodex gegeben. Der Kodex hat aber dazu beigetragen, die bereits gelebten Grundsätze hochschulintern wie -extern zu explizieren und in dieser Hinsicht die Vertrauensbasis zu stärken.*“ (A04)

5.11.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Es gibt sieben Statements zu dieser Frage. Zum einen finden wir den Verweis des Personalrates der Hochschule für Künste, dass der Prozess der Regelung der Personalstrukturen noch nicht abgeschlossen ist: „*Es gibt noch immer Lehrbeauftragte in der grundständigen Lehre die in LfbA-Stellen umgewandelt werden könnten.*“ (A14)

Die meisten Beiträge beschäftigen sich mit der Frage beruflicher Perspektiven für Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Der Personalrat der Hochschule Bremerhaven konstatiert:

„Berufliche Perspektiven gibt es im Grunde nicht. Im Rahmenkodex wird nicht klar, welche Personalentwicklungsmaßnahmen in Frage kämen und wer sie aufzeigen sollte. Auch wenn LfbA-Stellen keine Qualifizierungsstellen sind, wie in diesem Abschnitt festgestellt wird, könnte der Wunsch einer Promotion bestehen, die Hochschule könnte dafür aktiv Angebote unterbreiten und Entlastung in Aussicht stellen.“ (A17)

Die LaKoF vermisst entsprechende Bedarfsanalysen: „*LfbA sind oftmals Sackgassen für Frauen, die Care Aufgaben leisten oder geleistet haben. Es fehlen systematische Analysen und Austausch, welche beruflichen Perspektiven von den Beschäftigten in den unterschiedlichen Fächern gewünscht werden.*“ (A21)

Andere verweisen auf die Notwendigkeit der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die durch LfbAs gehaltene Lehre durch Senkung des Lehrdeputats:

„LfbAs haben den Anspruch an ihre Lehrtätigkeit, Lehre auf der Höhe des aktuellen wissenschaftlichen Stands zu machen. Daher müssen auch LfbAs ausreichend Gelegenheit haben, den aktuellen wissenschaftlichen Stand zu rezipieren, um ihre Tätigkeit auszuüben. Dies ist bei einem Lehrdeputat von 24 SWS kaum möglich. Auch ist ein Engagement in der akademischen Selbstverwaltung deutlich erschwert und eine Beteiligung in der innerbetrieblichen Demokratie nahezu unmöglich.“ (A22)

Auch den Personalräten der Hochschule Bremerhaven und der Universität erscheinen die Lehrverpflichtung mit 24 SWS als zu hoch (A17, A05). Der Personalrat der Universität erläutert:

„Die in Bremen derzeit verlangten 24 SWS wurden nicht abgesenkt, obwohl sich in Folge der Bologna-Reform die Aufgaben deutlich erhöht und erweitert haben. Eine Reduktion der Regellehrverpflichtung auf 12-16 SWS (je nach Umfang der sonstigen Dienstaufgaben) muss erfolgen, um sicherzustellen, dass in der Gesamtarbeitszeit genug Zeit für alle geforderten Tätigkeiten zur Verfügung steht und es nicht zu einer Selbstaussbeutung und Überlast in Form unbezahlter Überstunden kommt, die auch in Hinblick auf die Jahresarbeitszeit nicht aufgelöst werden können. Als Referenzbeispiel sei hier beispielsweise auf die Lehrverpflichtungsverordnungen der Länder Sachsen-Anhalt oder Niedersachsen verwiesen.“ (A05)

Letztlich verweist dies jedoch auf einen Änderungsbedarf bei der „Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen (Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung - LVNV)“.

5.11.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Es gibt einen Streichungswunsch zum Punkt 7.2 „Bei LfBA-Stellen einen regelhaften Beschäftigungsumfang von 100% festzulegen ist oftmals weder bedarfsgerecht, noch mit den Grundsätzen der familiengerechten Hochschule vereinbar.“ (A03) sowie eine Anregung zum Abschnitt 7.3: „Im Rahmenkodex wird nicht klar, welche Personalentwicklungsmaßnahmen in Frage kämen und wer sie aufzeigen sollte.“ (A17) Die anderen Vorschläge beziehen sich auf Veränderungen von Normen des LVNV oder des BremHG und nicht auf den Rahmenkodex (siehe auch 5.15).

5.12 Orientierungsrahmen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und Wissenschaftliche Angestellte (Frage 1.14 und 1.15)

Zu den in §30 BremHG recht lapidar behandelten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung werden im Rahmenkodex Regelungen zur Vertragslaufzeit („überwiegend Daueraufgaben“, Befristung als Ausnahme), Beschäftigungsumfang (mindestens 50%) und zu beruflichen Perspektiven formuliert.

Wissenschaftliche Angestellte sind eine Teilgruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und keine wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen gemäß BremHG. Schon 2015 wurden Wissenschaftliche Angestellte an der Universität und der Hochschule Bremen beschäftigt und unterliegen starkem Wachstum. Die Personalkategorie wird an den anderen Hochschulen nicht verwendet. Entsprechend gibt es zur Frage wissenschaftlicher Angestellter nur sechs Statements. Die Bewertung des Orientierungsrahmens erfolgte in zwei getrennten Fragen zum MTV-Bereich und zu seiner Sub-Kategorie Wissenschaftliche Angestellte. Die Antworten werden hier zusammengeführt, da beide im Rahmenkodex aktuell unter dem Punkt 8 behandelt werden.

5.12.1 Was hat sich bewährt?

Neun Anspruchsgruppen nehmen Stellung und eine Mehrzahl hält die getroffenen Regelungen an dieser Stelle für verständlich (A02) und gut (A10, 12, 13, 14, 18). Andere betonen den Umsetzungsstand „Die vorgeschlagenen Maßnahmen (...) werden kontinuierlich so umgesetzt“ (A03). Konkret heißt dies, dass die Beschäftigung in der Regel unbefristet erfolgt (A01, 03, 17) und Befristungen nur ausnahmsweise aufgrund von Befristungsgründen „wie z.B. Elternzeitvertretung o.Ä. oder eine spezifische Projektaufgabe“ erfolgen (A01). Teilzeitstellen würden „auf Wunsch der Beschäftigten“ gewährt (A17). Tatsächlich sind die Anteile unbefristeter Beschäftigung in diesem Bereich vergleichsweise hoch (zwischen 88 und 91,2%) – nur die Hochschule Bremerhaven fällt mit 73,4% aus dem Rahmen (siehe 4.4).

Die Leitung der Universität betont, dass die wissenschaftlichen Angestellten in der Praxis wie die anderen im MTV-Bereich behandelt werden. Die Frauenbeauftragte der Hochschule für Künste erwartet Vorteile hinsichtlich der Planbarkeit der Beschäftigung und möglicher Entwicklungsperspektiven. Die Interessenvertretung an der Hochschule Bremen hält die Regelungen auch für diese Personengruppe für passend und sieht die gleichen Mängel wie im MTV-Bereich bzw. generell (A10, 12 13). Die Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen erwartet aufgrund der gestiegenen Anforderungsprofile weiteres Wachstum dieser Gruppe (A13).

Über die Qualität der Umsetzung der Personalentwicklung im MTV-Bereich gibt es unterschiedliche Einschätzungen. Die Leitung der Universität verweist darauf hin, dass auch dieser

Personengruppe nach §5 TV-L „fortlaufend Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und angeboten“ (A01) würden. Auch die Leitung der Hochschule Bremerhaven sieht die Umsetzung als geregelt an: „Mit den im Jahr 2018 verbindlich eingeführten Jahresgesprächen sind die jeweiligen Fachvorgesetzten gehalten, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berufliche Perspektiven zu erörtern und ihnen Personalentwicklungsangebote zu unterbreiten. An einer kleinen Hochschule sind die zur Verfügung stehenden höherwertigen Positionen naturgemäß begrenzt. In der Vergangenheit sind aber in mehreren Fällen eigene Beschäftigte z.B. zu Dezernatsleitungen entwickelt worden.“ (A04) Dabei ist auffallend, dass Personalentwicklung offenbar mit Aufstieg assoziiert wird und möglicher Weise horizontale Formen der Weiterentwicklung unbeachtet bleiben.

Die Frauenbeauftragte der Hochschule für Künste nimmt wahr, dass ein regelmäßiger Austausch mit den Beschäftigten über deren möglichen Perspektiven stattfindet und eine Förderung der Personalentwicklungsmaßnahmen stattfindet (A15) Während die Interessenvertretung der Hochschule Bremen die fehlende Umsetzung in ihrem Hause erneut monieren (A10, 12, 13).

Zudem wird von der Leitung der Hochschule Bremen auf die Problematiken der sachgrundloser Befristung (siehe 4.2) und der Vertragsverlängerung hingewiesen. Auch die Interessenvertretungen der Hochschule halten fest, dass die „4-Monatsfrist an der HSB nicht immer eingehalten“ wird (A10, 12, 13).

5.12.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Neun Anspruchsgruppen haben sich zu dieser Frage geäußert, vier haben spezifische Beiträge zur Frage nach den wissenschaftlichen Angestellten geleistet.

Es wird erkennbar, dass die vorhin formulierte Einigkeit hinsichtlich der zentralen Ziele etwas differenzierter betrachtet werden muss. Denn die Leitung der Universität sieht als Nachsteuerungsbedarf, die Bedarfsorientierung über die Norm, Vollzeitstellen vorzusehen, zu stellen. „Der Beschäftigungsumfang richtet sich nach dem bei der Planung der Stelle herausgearbeiteten Bedarf. Er kann bei 50% liegen, in vielen Fällen aber auch bei 100%.“ (A01) Zum Anteil der Teilzeitarbeit äußert sich keine andere Anspruchsgruppe, was bei dem durchweg hohen durchschnittlichen Beschäftigungsumfang nicht verwundert (siehe 4.5).

Angesprochen wird jedoch: „Die Problematik der Teilzeit-Vollzeit-Aufstockung und der hohen Fluktuation an vielen Stellen führt zu Regelungsbedarfen. Gleichstellungspolitische Maßnahmen fehlen im Rahmenkodex auch hier, obwohl der große Teil der Beschäftigten weiblich ist.“ (A21)

Die Gewerkschaften erinnern an die Notwendigkeit, längere Fristen bei der Vertragsverlängerung vorzusehen (siehe 5.3) (A22), dies wird durch den Vorschlag des Personalrats (siehe unten) konkretisiert.

Ein Weiterentwicklungsbedarf wird auch bei der Gestaltung der Personalentwicklung gesehen (A14). Der Personalrat der Hochschule Bremerhaven formuliert: „Berufliche Perspektiven innerhalb der Hochschule gibt es nicht. Es wäre hilfreich, wenn an dieser Stelle die Verantwortung für das Aufzeigen der Angebote konkreter formuliert wird.“ (A17) Um eine „gezielte und systematische Personalentwicklung zu entwickeln, könnte eine „gemeinsame Weiterbildungsstrategie der Hochschulen“ (A10) erarbeitet werden oder ein "Human Resources Management" aufgebaut werden (A15).

Die Leitung der Hochschule Bremerhaven sieht sich an dieser Stelle bereits mit den bestehenden Regelungen im Kodex überfordert: „Den in diesem Teil des Rahmenkodex wie auch an anderen Stellen betonten Personalentwicklungsaufgaben sind an einer kleinen Hochschule mit

einem personell schwach besetzten Personaldezernat enge Grenzen gesetzt. Explizit der Personalentwicklung gewidmete Stellen können wir nur in drittmittelfinanzierten Projekten (Förderlinie FH-Personal) umsetzen, die sich auf den wissenschaftlichen Bereich beziehen.“ (A04)

Zur Subkategorie der wissenschaftlichen Angestellten gibt es grundlegende Überlegungen des Personalrates der Universität mit ausdrücklicher Zustimmung der Frauenbeauftragten (A08):

*„Es handelt sich bei den wiss. Angestellten der Universität um eine hoch diverse Gruppe von Beschäftigten, die recht unterschiedlich in Strukturen eingebettet sind. Manche sind in stärker in Verwaltungsstrukturen eingebettet, andere zeichnen sich in ihrer Arbeit und Einbettung durch hohe Nähe zu Forschung, Lehre und Studium (und Einbettung in Wissenschaftsstrukturen, z.B. durch Anbindung an Dekanat oder Professuren) aus. Das Internationale Zentrum für Hochschulforschung INCHER in Kassel hat bereits 2010 im Rahmen des BMBF-Projekts ‚Die Rolle der neuen Hochschulprofessionen für die Neugestaltung von Lehre und Studium‘ herausgearbeitet, dass mit der Neugestaltung von Aufgaben die Grenzen der Tätigkeiten an den Schnittstellen zwischen Forschung, Lehre und Verwaltung verschwimmen. Beispielsweise gibt es wiss. Angestellte, die (auch gegen CP) Lehrangebote machen (u.a. Studententechniken, Schreibwerkstätten, Studieneinführungsangebote, Wiss. Arbeiten u.a.m.) oder in der Koordination von Forschungsprojekten tätig sind. Hier vermischen sich Tätigkeiten wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen und wissenschaftlicher Angestellter. In der Praxis ergeben sich aus dieser Situation teilweise Fragen der Identifikation bzw. Zuordnung zu den in den Gremien repräsentierten Statusgruppen (im Hinblick auf aktives und passives Wahlrecht), da sich eine Reihe der Wissenschaftlichen Angestellten hier nicht richtig zugeordnet sehen. Desweiteren ergeben sich in der alltäglichen Praxis immer wieder Probleme hinsichtlich der Anerkennung von Vorzeiten als gleichartig (oder zumindest förderlich). So werden beim Wechsel zwischen Tätigkeiten als wissenschaftliche Mitarbeitende zu wissenschaftlichen Angestellten zwar im Auswahlprozess die jeweils erworbenen Kompetenzen oftmals als auswahlentscheidend herangezogen, eine gehaltswirksame Anrechnung erfolgt jedoch nicht, mit der Konsequenz, dass teilweise mit solch einem Wechsel massiver Gehaltsverlust einhergeht. Diese Situation kritisiert und missbilligt der Personalrat seit geraumer Zeit aufs Schärfste. Hier besteht dringender Klärungsbedarf.“ (A05, 08)*

Die Zuordnung der wissenschaftlichen Angestellten zum nicht-wissenschaftlichen Personal wird auch von der LaKoF kritisch gesehen:

*„In der Universität sind die Selbstverständnisse und Tätigkeiten von Kolleginnen insbesondere in den Fachbereichen eher die einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin; insofern sind ihnen vielfach hochschulpolitische Einflussnahmen verwehrt. Es kann allerdings keine Lösung sein, diese Personen nun wieder zu Wissenschaftler*innen zu erklären, um damit vermeintlich die Relation von unbefristetem zu befristetem Wissenschaftspersonal gesamtuniversitär zu ‚verschönern‘.“ (A21)*

Die LaKoF ergänzt das Argument der problematischen Zuordnung der Gruppe bezüglich der Repräsentation in den Gremien:

„Die Zuordnung der wissenschaftlichen Angestellten an Fachhochschulen und HfK existiert (...) doch sehr wohl im Gesetz, also ‚in Forschung und Lehre mit Hochschulabschluss‘ (BremHG §5 Abs. 4, Pkt. 4 letzter Satz). Dies ist allerdings in Bezug auf die Statusgruppenzugehörigkeit im Land Bremen an den Fachhochschulen sehr undurchsichtig (sogar für die Betroffenen selbst, in welches Arbeitsfeld sie gehören) und gefährdet die akademische Selbstverwaltung sowie die Interessenvertretung und die gleichstellungspolitische Arbeit.“ (A21)

Der Personalrat der Hochschule für Künste sieht die Lösung in einer Konkretisierung im BremHG:

*„Das BremHG könnte eindeutiger für alle Hochschulen geregelt werden. Z.B.: Gleiche Rechte für alle zur Wahrnehmung von Aufgaben innerhalb der akademischen Selbstverwaltung durch eine aufgabenbezogene Statusgruppenzuordnung (Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, LfbAs, Künstlerisch- / Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Verwaltung, + im BremHG fehlende Gruppen).“ (A14)*

Kommen wir nochmal zum gesamten MTV-Bereich zurück. Der Personalrat der Hochschule thematisiert ein strukturelles Problem:

*„Eine höher werdende Drittmittelquote, verbunden mit mehr Personal in der Wissenschaft bzw. mit wissenschaftsunterstützenden Aufgaben, bedeutet auch für die Mitarbeiter*innen im Bereich der MTV mehr zusätzliche Verwaltungsaufgaben. Der Anteil der aus dem Landeshaushalt finanzierten Dauerstellen ist jedoch auf die Anzahl der Lehrenden bezogen und wächst nicht entsprechend weiterer Aufgaben der Hochschulen mit. Es ergibt sich daraus z.T. ein Überlastungsproblem, welches dringend gelöst werden muss, damit die Hochschulen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen auch im Bereich der MTV gewährleisten können.“ (A10)*

Die Gewerkschaften haben dafür einen Vorschlag, der wahrscheinlich nicht im Rahmen des Kodex verhandelt werden kann, sondern auf die Regelung der Grundfinanzierung des Landes verweist.

*„Um die Qualität von Forschung und Lehre auf hohem Niveau sicherzustellen, muss die Personalausstattung ausreichend hoch sein. Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung erleben einen Prozess der zunehmenden Arbeitsverdichtung. Dies liegt an der Tatsache, dass der Personalbestand in Technik und Verwaltung stagniert, während das Personal im wissenschaftlichen Bereich deutlich gewachsen ist. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher die Aufnahme eines verbindlichen Personalschlüssels für das Verhältnis von wissenschaftlichem Personal zu Personal in Technik und Verwaltung ein. Als Maßstab für das Verhältnis von MTV zu Wissenschaftlern ist im bundesweiten Vergleich 1:1 als Ziel zu benennen“ (A22)*

Das überproportionale Wachstum des Personals im wissenschaftlichen Bereich stimmt für den langjährigen Vergleich. Für die Periode zwischen 2015 und 2019 liefern die Zahlen der Bremischen Hochschulen keine Evidenz für diese Strukturverschiebung mehr (siehe auch 4.4, 4.5). An der Universität wird die Schere mit 4,4% gegenüber 4,1% Wachstum kaum noch größer. In den anderen Hochschulen ist der MTV-Bereich gemessen an Vollzeitäquivalenten viel stärker gewachsen als die Kategorien der Professor*innen und wissenschaftlichen / künstlerischen Mitarbeiter*innen. Dies kann aber auch daran liegen, dass sich im Zuge der Umsetzung der neuen Personalkategorien Verschiebungen zwischen wissenschaftlichen und MTV-Mitarbeiter*innen ergeben haben. Da Mitarbeiter*innen, die neu kategorisiert werden, ihre Arbeitsaufgaben behalten, bringen sie natürlich keine Entlastung wenn sie in den MTV-Bereich verschoben werden. Zudem wären die Zahlen dieses begrenzten Zeitraums an der Universität (1,8 zu 1) und an der Hochschule Bremen (1,6 zu 1) sehr weit weg von dem zumindest von den Gewerkschaften angepeilten 1:1 Verhältnis zwischen Wissenschaft und MTV-Bereich.

5.12.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Aus der Kritik der Leitung der Hochschule Bremen *„Die Formulierung fällt hinsichtlich des Grades der Wertschätzung gegenüber den Formulierungen zu anderen Personalkategorien deutlich ab.“ (A02)* würde eine wertschätzender Formulierung dieses Abschnittes resultieren. Es ist aber nicht ohne Weiteres ersichtlich wie hier eine Gleichstellung erfolgen kann.

Der Personalrat der Universität hat Formulierungsvorschläge für eine Weiterentwicklung des Rahmenkodex unterbreitet. Ein Vorschlag ist dem Gemeinschaftsstatement DGB Land Bremen, GEW, ver.di zu entnehmen:

Zum Abschnitt 8.1 Vertragslaufzeit

- *„Die Formulierung ‚... die überwiegend Daueraufgaben übernehmen, sollen unbefristet beschäftigt werden.‘ soll geändert werden zu ‚... die überwiegend Daueraufgaben wahrnehmen, werden unbefristet beschäftigt.‘“ (A05)*
- *„Um den Anteil an Vollzeitstellen im Bereich Technik und Verwaltung zu erhöhen, sollte der Grundsatz ‚Stellenaufstockung vor Ausschreibung‘ angewendet werden.“ (A22)*
- *„Die Formulierung zu befristeten Arbeitsverhältnissen in Kap. 8.1 sollte wie folgt geändert werden: ‚Im Ausnahmefall befristeter Beschäftigung finden regelmäßig, spätestens jedoch 6 Monate vor Auslaufen des Vertrages, Gespräche über Perspektiven statt. Vertragsverlängerungen sollen nach Möglichkeit spätestens vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages umgesetzt sein.‘ – Die bisherige Formulierung ‚Vertragsverlängerungen sollen möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages eingeleitet resp. entschieden werden‘ ist diesbezüglich kontraproduktiv und muss geändert werden!“ (A05)*
- *„Hinsichtlich der nachfolgend geschilderten Problematik von Anschubprojekten ist eine Ergänzung im Rahmenkodex dringend erforderlich: Immer wieder werden vor dem Hintergrund landesseitig (oder aus Bund-Länder-Finanzierungen) geschaffener, temporärer Projekte an den Hochschulen befristete Stellenstrukturen erzeugt, oftmals mit dem Ziel, Strukturen aufzubauen bzw. neue Aufgaben zu implementieren. Das Land als Mittel- und Arbeitgeber sowie die Hochschulen als Dienststellen müssen in Verantwortung für die hierdurch erzeugten befristeten Beschäftigungsverhältnisse verstärkt Verantwortung dafür übernehmen, derartige Projekte so zu gestalten, dass bereits bei der Vergabe konkrete Anschluss- bzw. Verstetigungsperspektiven mit überlegt und berücksichtigt werden. Zu entsprechenden Anträgen müssen notwendig und regelhaft klare Kriterien und Rahmenbedingungen für eine Verstetigung gehören. Land und Hochschulen setzen sich in diesem Sinne dafür ein, dauerhafte Stellenperspektiven zu bieten.“ (A05)*
- *„In Bereichen, in denen immer wieder befristete Projekte eingeworben werden, sollte geprüft werden, Personal unbefristet einzustellen, welches dann die unterschiedlichen Projektaufgaben übernimmt. Viele Grundkompetenzen im Bereich Wissensmanagement und Projektmanagement sind zwischen den Projekten vergleichbar. Die für die Bearbeitung solch wechselnder Projekte unbefristet eingestellten Beschäftigten für die jeweils erforderlichen Spezialaufgaben ggf. weiter zu qualifizieren, muss darüber hinaus Teil einer proaktiven Personal- und Organisationsentwicklung sein.“ (A05)*

Zum Abschnitt 8.2. Beschäftigungsumfang

- *„Der Beschäftigungsumfang sollte grundsätzlich 100 Prozent der regulären Arbeitszeit betragen. Begründete Ausnahmen sind möglich.“ (A05)*

Dieser Vorschlag trifft auf Widerspruch der Leitung der Hochschule für Künste:

- *„Das Streben nach Vollzeitstellen in der Verwaltung entspricht nicht der gelebten Wirklichkeit vieler Beschäftigter. Hier braucht es in der Praxis viel mehr Flexibilität, insbesondere auch einer Erhöhung oder Reduzierung für einen begrenzten Zeitraum mög-*

lich zu machen. Hinzu kommt, dass bei einer kleinen Hochschule wie der HfK die Bedarfe nicht immer einer Vollzeitstelle entsprechen. Hier hemmen zu starre Vorgaben den Personalentwicklungsprozess.“ (A03)

Bezüglich der Personalkategorie der wissenschaftlichen Angestellten gibt es den Vorschlag, für sie einen eigenständigen Orientierungsrahmen zu formulieren: *„Der Orientierungsrahmen für Wissenschaftliche Angestellte ist eine gute Idee, weil es so möglich ist Mitarbeiter leistungsgerechter zu bezahlen (Wissenschaftliche Mitarbeiter in der Verwaltung).“ (A14).* Eine weitere Anregung zielt auf eine Klärung der Bezeichnungen:

- *„Dennoch müssten evtl. für die Unklarheit der Zuordnung zum Verwaltungsbereich bzw. zum Forschungsbereich andere Regelungen / Berufsbezeichnungen / Tätigkeiten / Aufgabenzuschnitte getroffen / gefunden werden. Ansonsten sehe ich aufgrund der Dienstbezeichnung der wiss. Angestellten die Zuordnung zum nichtwissenschaftlichen Personal, da keine zentrale Forschung betrieben werden und somit die Zuordnung zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen fehlt.“ (08)*

5.13 Orientierungsrahmen Lehrbeauftragte (Frage 1.17)

Die Regelungen in Abschnitt 8 des Rahmenkodex beschreiben zunächst, welche Rolle Lehrbeauftragte für die Lehre spielen und ihren Status als Selbständige. Als Ziel wird die Begrenzung des Einsatzes von Lehraufträgen formuliert und dass die Tätigkeit nur eine vorübergehende sei, die *„den Rahmen nebenberuflicher Tätigkeit nicht überschreiten darf“*. Sie stelle keinen Ersatz für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse dar. Zum Abschluss werden Rahmenbedingungen genannt, die gemäß BremHG festzulegen seien (Begründung, Selbständigkeit, Umfang, Zeitraum, Vergütung, Zugang zur Fortbildung).

Für diese Personengruppe wurden zusätzlich die Lehrbeauftragtenvertretungen an der Hochschule für Künste angehört. Der Vertreter des Fachbereichs Musik (A28) hat an der Befragung teilgenommen, seine Kollegin des Fachbereichs Musik und Akademischer Senat schließt sich seinen Ausführungen an.

Die Anspruchsgruppen wurden in der Frage gebeten, ausdrücklich zum Vorrang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Lehre (Dauerhafte Regelaufgaben) Stellung zu nehmen.

Lehraufträge sind für die befragten Einrichtungen unterschiedlich bedeutsam. Während an der Hochschule für Künste im Fachbereich Musik im Jahr 2018 57% der Gesamtlehre mit Lehraufträgen abgedeckt wurde, waren es im gleichen Hause insgesamt 39,1%. An der Hochschule Bremen beträgt der Anteil 44% während es an der Hochschule Bremerhaven 26,1% und an der Universität Bremen 12 % waren (Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 20. Februar 2019 Drs 17/2147 S. 5).

5.13.1 Was hat sich bewährt?

Elf Anspruchsgruppen haben sich zu diesem Punkt geäußert. Die Leitungen der Hochschulen sehen die Regelungen als sinnvoll (A03) und umsetzbar an (A01, 02, 03, 04). Der Rahmenkodex schreibe eine bereits gute Praxis fort (A04). Leitungen und Interessenvertretungen nehmen darauf Bezug, dass das Ziel, den Umfang von durch Lehrbeauftragte gehaltene Lehre zu begrenzen und die Tätigkeit als eine nebenberufliche Aktivität vorzusehen, umgesetzt werde (A01, 04, 18, 22). *„Hierbei handelt es sich dann um ein zusätzliches Lehrangebot, denn nicht das Erbringen der Lehre als solche, soll auf diesem Format basieren. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird stets als vorrangig bewertet.“ (A01)* Insofern stellt niemand den

Vorrang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Lehre direkt in Frage. Die Hochschule für Künste mit einem sehr hohen Anteil an durch Lehrbeauftragte gehaltener Lehre verweist jedoch darauf: „*Umso wichtiger ist es, hier an den Rahmenbedingungen zu arbeiten.*“ (A03)

Doch sind vielleicht Nuancen bedeutsam. Denn die Leitung der Universität schreibt in ihrer Antwort, zu dem was sich bewährt hat: „*Die Universität Bremen beschäftigt i.d.R. Lehrbeauftragte, die aus eigenem Interesse neben einer bestehenden Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ihre Expertise im Rahmen einer Nebentätigkeit (entgeltlich und unentgeltlich) einbringen wollen.*“ (A01) Das Einräumen, dass „i.d.R.“ eine nebenberufliche Tätigkeit vorliegt, steht in deutlicher Spannung zu dem stark formulierten Ziel („*nicht überschreiten darf*“) im Rahmenkodex³⁹. Aber insgesamt ist der Anteil der Lehrbeauftragten an der Universität niedrig. Dies gilt nicht für die Hochschule für Künste (39,1%) und die Hochschule Bremen (44%) – es liegen aber keine Daten vor, die die Entwicklung zwischen 2015 und 2019 dokumentieren würden. Die Leitung der Hochschule für Künste erklärt: „*Die Wahrnehmung von Regelaufgaben in der Lehre kann an der HfK insbesondere im Fachbereich Musik nur mit dem Einsatz von Lehrbeauftragten erfüllt werden*“ (A03)

Auf jeden Fall sehen alle Leitungen der Hochschulen die Lehrbeauftragten als essentiell an. Und es wird eine stärkere Würdigung ihrer Rolle eingefordert: „*In den HAWs sorgen Lehrbeauftragte für die zwingenden aktuellen Praxisblicke. Deren Bedeutung für die Lehre und die Attraktivität des Studiums ist m. E. nicht ausreichend für die HAWs gewürdigt.*“ (A02)

Darüber hinaus wird für die Hochschule für Künste auch eine abweichende Funktion der Lehrbeauftragten gesehen:

„*Zudem gilt es zu beachten, dass zumindest in den künstlerischen Fächern Lehraufträge auch eine Qualifikation für spätere feste Anstellungen darstellen. Insofern ist es umso wichtiger, hier dem künstlerischen Nachwuchs durch kontinuierliche Lehrerfahrung die Tür zur Festanstellung und zur Professur zu öffnen. Deshalb sind Lehraufträge nicht nur als rein selbstständige Tätigkeit anzusehen, sondern auch als Qualifizierungsphase.*“ (A03)

Es stellt sich die Frage, welche andere Personalkategorie für die Zwecke der Qualifizierung des künstlerischen Nachwuchses alternativ zur Verfügung stünde.

Insgesamt sehen auch die, die im nächsten Abschnitt sehr grundsätzliche Kritik an der Stellung und Lage der Lehrbeauftragten an den Hochschulen vortragen werden, Fortschritte:

Der Lehrbeauftragtenvertreter an der Hochschule für Künste hält fest: „*Die Zielsetzung, Lehraufträge nicht als Ersatz für Festanstellungen zu etablieren, ist begrüßenswert und hat zu Neuschaffung von 4 Vollzeitstellen im Fachbereich Musik geführt.*“ (A28) Die Gewerkschaften erinnern daran, dass dies „*zum einen auf die Vereinbarungen im Rahmenkodex und zum anderen auf den öffentlichen Druck durch die Lobbyarbeit der Gewerkschaften sowie der BKLM*⁴⁰“ (A22) zurückzuführen sei.

Zudem würden Lehrbeauftragte an hochschuldidaktischen Fortbildungen teilnehmen können (A04, 17). „*Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben mit großer Zustimmung wahrgenommen, dass es an den Hochschulen z.B. FAQs für Lehrbeauftragte gibt und dass die Möglichkeit zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Veranstaltungen ermöglicht wurde.*“ (A22) Der Lehrbeauftragtenvertreter beurteilt dies etwas ambivalent: „*Der kostenfreie Zugang für Lehrbeauftragte zu hochschuldidaktischen Fortbildungen ist gewinnbringend. Doch sind sie*

³⁹ Bei Lektor*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben heißt es „*grundsätzlich unbefristet*“ bzw. „*grundsätzlich als Dauerstellen*“. Eine ähnliche Einschränkung gibt es hier nicht.

⁴⁰ Bundeskonferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschule <https://www.bklm.org/> (Zugriff am 21.11.2022)

nicht realistisch für alle Lehrbeauftragte nutzbar, da Lehrbeauftragte auch aufgrund des Niedrighonorars wenig zeitliche Freiräume haben, sondern sich anstelle dessen anderweitig um ihr finanzielles Auskommen kümmern müssen. Folglich fallen Fortbildungen für Lehrbeauftragte zwingend in deren Freizeit und können nur sporadisch wahrgenommen werden. Dies ist sicherlich nicht im ursprünglichen Sinne der HfK, die Qualität ihrer Lehre weiterzuentwickeln.“ (A28)

5.13.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Auch zu dieser Frage nehmen elf Anspruchsgruppen Stellung, neben eher knappen Anmerkungen haben wir auch zwei sehr umfangreiche, die Stellung und Lage der Lehrbeauftragten grundsätzlich hinterfragende Stellungnahmen vorliegen (A22, 28).

Zunächst weisen die Interessenvertretungen der Hochschule Bremen auf Umsetzungsprobleme hin: *„Schwer zu beantworten – hausinterne und politische Gegebenheiten lassen auf jeden Fall erkennen, dass die Grundgedanken des Rahmenkodex in der Praxis so nicht einfach umgesetzt werden können (Dauer der Lehraufträge, Zeitumfang).“ (A10, 12, ähnlich 13)* Und es wird kritisiert: *„Die Regelungen nach dem BremHG werden in verschiedenen Kontexten nicht eingehalten, sodass Prüfungen bspw. nicht vergütet werden. Einbindung der Lehrbeauftragten in den Hochschulbetrieb wird als mangelhaft empfunden.“ (A18).*

Von der Schwerbehindertenvertretung der Hochschule Bremen wird kritisiert: *„Der Anteil der Lehraufträge ist deutlich zu hoch.“ (A13)* Und nach Ansicht der Gewerkschaften *„hat sich die Lage nicht verbessert, sondern teilweise sogar verschlechtert. Diese Zahlen [des Anteils der Lehraufträge an der Lehre] machen deutlich, dass Lehraufträge ein integraler Bestandteil der Hochschullehre sind. Dass öffentliche Aufgaben in solchem Ausmaß ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung ausgeführt werden, kann nicht unwidersprochen hingenommen werden.“ (A22)*

Daraus resultiert eine grundlegende Kritik an der Vergütung der Lehraufträge.

„Die Vergütung von Lehrbeauftragten gilt angeblich die Vor- und Nachbereitung mit ab. In der Praxis ist der reale Aufwand, der für gute Lehre erbracht wird, jedoch so, dass die bestehenden Vergütungssätze dies nicht abdecken. Eine Untersuchung der realen Aufwände von Lehrbeauftragten (Vor- und Nachbereitung pro Lehrstunde) täte Not!“ (A05)

„Die Beauftragung von Lehrbeauftragten, also Selbstständigen, darf nicht zum Lohndumping führen. Der Aufwand, der mit Lehrveranstaltungen entsteht, muss angemessen vergütet werden. Das heißt, Honorare müssen die Vor- und Nachbereitungszeit, Korrekturzeiten und Prüfungsverpflichtungen sowie die Betreuung der Studierenden und ggf. Gremientätigkeit sowie wichtiger außer-curricularer Tätigkeiten für die Hochschulen einschließen. Sie müssen auf einem vergleichbaren Niveau zum TVL Entgeltgruppe 13 (mit dynamischer Anpassung bei Tarifsteigerung) honoriert werden und benötigen einen Zuschlag von 20% für Krankheitsphasen, zur Finanzierung eines Arbeitszimmers usw. Ebenso sollten für kurzfristig abgesetzte Lehraufträge Ausfallhonorare eine gängige Praxis sein.“ (A22)

„Die Vergütung von Prüfungen, sofern sie nicht in den Lehrauftrag integriert ist, legt dringenden Handlungsbedarf nahe. Laut §3 der Verordnung zur Vergütung der Nebentätigkeiten (BremNVO) liegt die Vergütung für Prüfungen teilweise unterhalb des Mindestlohnneiveaus und ist zudem aufwändig zu beantragen. Es ist nicht nachvollziehbar, wieso diese Sätze dermaßen von den allgemeinen Honorarsätzen abweichen.“ (A22)

„Dass die (BremNVO) Maximalsätze für die Lehraufträge an den Hochschulen statt konkreter Honorarsätze festlegt, führt zu der Situation, dass Lehrbeauftragte für vergleichbare Lehrveranstaltungen an unterschiedlichen Hochschulen in Bremen unterschiedliche Honorare erhalten. Dies fällt insbesondere im Bereich des Fremdsprachenunterrichts sowie im

Fachbereich Musik negativ auf. Eine Vereinheitlichung im Sinne des Höchstsatzes ist notwendig.“ (A22)

*„Die geläufigen Begründungen des Paragrafen im BremHG, der der HfK Lehraufträge zur Sicherstellung des Lehrangebots erlaubt, werden seitens der Gewerkschaften als unzureichend angesehen. So heißt es z.B. in der Antwort auf die kleine Anfrage der Fraktion die LINKE 2019 zur Begründung des zweiten Halbsatzes des §26a Absatz 1: ‚Insbesondere seltene Instrumente, die geringer und schwankender Nachfrage unterliegen, können nicht durch Professorenstellen abgedeckt werden. Lehrbeauftragte sind darüber hinaus vielfach aktive Musiker*innen, die in vielen Fächern unerlässliche Praxiserfahrung mitbringen.‘ Beide Begründungen sind mit Verweis auf §26a Absatz 3 (‚für einen Lehrbedarf, dessen zeitlicher Umfang den Einsatz hauptberuflicher Lehrkräfte nicht rechtfertigt‘) und 4 (‚für Lehrveranstaltungen, für die ein Praxisbezug erforderlich oder erwünscht ist‘) hinfällig. Die Gewerkschaften fordern daher eine Streichung dieser unnötigen Ausnahmeregelung.“ (A22)*

Die LaKoF sieht darüber hinaus eine Umgehung der Regelungen des Rahmenkodex durch Honorarverträge im Bereich fächerübergreifender Lehre:

„Der gesamte Bereich der fächerübergreifenden Lehre ist z.B. typisch für die Umgehung dieser Regelungen. Es werden keine Lehraufträge vergeben, z.B. weil vermeintlich zentrale Einrichtungen das nicht dürften. Dadurch bleiben Honorarverträge für diese Aufgaben, wobei den Studierenden anschließend Leistungsnachweise ausgestellt werden und die Fächern freundlich aufgefordert werden, diese doch als externe Leistungen anzuerkennen (Credits). Die Hochschulen müssen entsprechend der Bologna-Vorgaben 15-30% fächerübergreifende Lehre in den Studiengängen anbieten. Dies ist weitgehend nicht mit Personal hinterlegt. Es gibt keine Strukturen, die hier einen personalbezogenen Überblick für die jeweilige Hochschule erfassen. Die Studiengänge verweisen nebulös wechselseitig auf allgemeine Angebote der Hochschule(n), was bei Akkreditierungen nicht geprüft wird (werden kann). In anderen Bundesländern und Hochschulen sind diese Querschnittsbereiche personell hinterlegt, so dass nur noch bei bestimmten, sinnvollerweise von externen Fachpersonen beigebrachte Wissenbereiche mit Lehraufträgen ausgestaltet werden.“ (A21)

Da viele weitere Anmerkungen sich auf konkrete Abschnitte des Rahmenkodex beziehen, wird auf sie im nächsten Abschnitt näher eingegangen.

5.13.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Personalrat und Frauenbeauftragte LGG der Hochschule Bremen schlagen vor: *„Der Rahmenkodex bietet hier im Gegensatz zu den übrigen Beschäftigtengruppen wenig Regelungen und beschreibt eher, was Lehrbeauftragte sind. Hier wären konkrete Regelungen sicher hilfreich (z.B. Festschreibung des prozentualen Anteils an der Lehre).“ (A10, 12)* Die Leitung der Hochschule für Künste möchte Lehraufträge auch als Teil der Qualifizierung anerkannt sehen: *„Die Ausführungen im Rahmenkodex verkennen den Umstand, dass im künstlerischen Bereich Lehraufträge ein wichtiger Teil der Qualifizierungsphase sind.“ (A03)*

Der Personalrat der Universität, der Lehrbeauftragtenvertreter der Hochschule für Künste und der Personalrat der Hochschule Bremerhaven tragen eine Reihe an konkreten Punkten zu den Ausführungen im Rahmenkodex vor.

Absatz 1

- *„Für Daueraufgaben werden nach wie vor zu viele Lehraufträge vergeben und zu wenige Festanstellungen eingerichtet.“ (A28, ähnlich A13)*

Absatz 2

- *„Ein breites und qualitativ hochwertiges Studienangebot‘ scheint nur möglich, weil die Honorare so niedrig sind, dass mit dem Budget gleichzeitig möglichst viele Lehraufträge finanziert werden können. Gleichsam können immer weniger Hochqualifizierte gefunden werden, die sich auf die Niedrighonorare einlassen. Dem Rahmenkodex fehlt eine Klausel, die eine realistische Orientierung für sozial existenzsichernde und bezüglich Qualifikation angemessene Honorare benennt und zu einer verbindlichen und regelmäßigen Justierung selbiger führt. Ohne diese Maßnahmen können Lehrbeauftragte nur sehr begrenzt Engagement und Werbung für die HfK leisten, das über die bloßen Unterrichtsdeputate hinausgeht, da sie wenig angebunden und zu niedrig und kurzsichtig honoriert werden. Es entsteht der HfK ein klarer Wettbewerbs- und Entwicklungsnachteile, wenn zu viel Unterricht und Projekte über Lehraufträge abgedeckt werden.“ (A28)*

Absatz 3

- *„Insgesamt ist die Begrenzung der Anzahl Lehraufträge und die Neuschaffung von Festanstellungen als mangelhaft zu bewerten, da bis dato deutlich zu wenige neue Festanstellungen im Verhältnis zur Anzahl Lehraufträgen geschaffen wurden. Mangelhaft ist vor allem auch, dass im Rahmenkodex kein konkreter Anteil an Lehrbeauftragten im Verhältnis zu Festanstellungen genannt wird, auf den sich die Hochschulen begrenzen; somit wird diese Formulierung einer willkürlichen Auslegung preisgegeben, die nicht zu einer effektiven Begrenzung führen wird. Insgesamt trägt der Rahmenkodex in der vorliegenden Form mehr dazu bei, den alten Status quo aufrechtzuerhalten und zu rechtfertigen, anstatt Lehraufträge und deren Unwesen tatsächlich weiter einzudämmen.“ (A28)*

Absatz 4

- *„Die tatsächliche Übernahme von Daueraufgaben durch Lehrbeauftragte führt nicht zu einer vorübergehenden Tätigkeit, sondern tatsächlich nicht selten zu Ketten-Lehraufträgen teils sogar über 30 Jahre. Dass gleichzeitig aus juristischen Gründen die Deputate drastisch gedeckelt sind, fördert wiederum existenziell prekäre Arbeitsverhältnisse über lange Zeiträume. Somit hebt der Rahmenkodex in der aktuellen Fassung seine Ziele selbst aus, indem er für Qualität, Fairness, Zukunftsorientierung und Existenzsicherung wesentliche Aspekte des Lehrauftrags unbenannt lässt bzw. sogar konterkariert.“ (A28)*

Es gibt keinen Kommentar zu Absatz 5. Jedoch eine Reihe an Ergänzungen, mit denen die transparenten und verlässlichen Rahmenbedingungen im Rahmenkodex konkretisiert werden könnten. Da sie sich teilweise konkret auf die einzelnen Punkte beziehen, wurden die aktuellen sechs Formulierungen des Rahmenkodex als Gliederungspunkte übernommen.

1. Dokumentation der Begründung des Lehrauftrags.

„Eine ‚Dokumentation der Begründung des Lehrauftrags‘ ist uns nicht bekannt und wird nicht transparent gemacht.“ (A28)

„Unserer Ansicht nach fehlt ein öffentlich überprüfbares Monitoring für den Einsatz von Lehraufträgen sowie eine effektive Prüfung, wo sozialversicherungspflichtige Stellen geschaffen werden könnten, ggf. auch fachbereichsübergreifend oder sogar HS-übergreifend. Über eine regelhafte Dokumentation der Begründung des Lehrauftrags – wie im Rahmenkodex vereinbart – ist den Gewerkschaften bisher nichts bekannt.“ (A22)

„Im Rahmenkodex sollte (im Sinne einer Selbstverpflichtung) ergänzt werden, dass die Hochschulen sicherstellen, dass sie regelhaft prüfen und dokumentieren, ob wiederholte Lehraufträge nicht auch durch eine Stelle abgedeckt werden können.“ (A05)

2. Lehrbeauftragte nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbständig wahr.
3. Ein Lehrauftrag soll in der Regel die Hälfte der Lehrverpflichtung entsprechender hauptberuflicher Lehrkräfte nicht überschreiten.
4. Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.

„Lehraufträge über einen Zeitraum von mehreren Semestern zu erteilen ist wirkungslos bezüglich einer tatsächlichen Sicherheit für Lehrbeauftragte, denn es besteht keinerlei Verpflichtung für die Hochschuleseite, den Auftrag wie ursprünglich erteilt aufrechtzuerhalten. Die Praxis zeigt, dass auch mehrsemestrige Lehraufträge innerhalb ihrer Geltungsdauer spontan gekürzt oder sogar beendet werden. Es fehlen mindestens Regelungen für den finanziellen Ausgleich bei Ausfall von ursprünglich beauftragten Deputaten, den die Lehrbeauftragten nicht verursacht haben.“ (A28, ähnlich A22)

5. Bei der Vergütung von Lehraufträgen sollen die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundenen zeitlichen Aufwendungen für die Prüfungstätigkeit nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

„Es sollte eine klare Transparenz bzgl. der Kriterien für die unterschiedlichen Honorarstufen geben. Dem Vernehmen nach gibt es auch unterschiedliche Honorarregelungen an den Hochschulen? Dies sollte im Sinne einer Bestenlösung vereinheitlicht werden.“ (A05)

„Die Vergütungssätze für Prüfungstätigkeiten sind – ebenso wie die tatsächlich ausgezahlten Honorarsätze – viel zu niedrig, insbesondere unter Berücksichtigung der Kompetenzanforderungen an die Prüfenden. Sie bewegen sich zur Zeit im Niedriglohnssektor und entsprechen nicht einmal dem gültigen Mindestlohn. Auch an dieser Stelle fehlt dem Rahmenkodex eine konkrete Vorgabe zur Orientierung, die zu einer verbindlichen, effektiven und regelmäßigen Justierung der Vergütungssätze führt und die Auszahlung nicht der Willkürlichkeit ‚nach Möglichkeit‘ überlässt. Ebenso fehlt eine Vergütung von unterrichtsergänzenden Projekten wie Konzerten oder Ausstellungen, die von Lehrbeauftragten bislang ohne Honorar geleistet werden.“ (A28)

„Eine formale Lösung zur regelhaften Vergütung von Prüfungsaufwänden erscheint unabdingbar!“ (A05)

6. Die Hochschule gewährt den Lehrbeauftragten im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen
7. Folgende Ergänzungen lassen sich diesen sechs Punkten nicht zuordnen:

„Aufgrund der besonderen Struktur der Honorartätigkeit liegt im Krankheitsfall das Risiko ausschließlich bei den Lehrbeauftragten. Dies ist in hohem Maße unsozial und leistet einer Selbstaussbeutung und Gesundheitsgefährdung der Lehrbeauftragten Vorschub.“ (A05)

„Es sollte im Rahmenkodex festgehalten werden, dass Räumlichkeiten sowie die für die Durchführung der Veranstaltungen notwendige Ausstattung von den Hochschulen gewährleistet werden.“ (A05)

„Es sollte konkreter formuliert werden, wer für die Prüfung der Einhaltung von transparenten und verlässlichen Rahmenbedingungen der Regelungen gemäß BremHG zuständig ist. Z.B. können die Fachbereiche in die Umsetzung des Rahmenkodex eingebunden werden. Lehrbeauftragte sind keine Personalkategorie, die unter das Personalvertretungsgesetz fällt.“ (A17)

5.14 Orientierungsrahmen Studentische Hilfskräfte (Frage 1.18)

Nach der wörtlichen Übernahme der Ausführungen des §27 BremHG zu den Studentischen Hilfskräften wird ihre Rolle näher konkretisiert. Dann regelt der Rahmenkodex die Veröffentlichung der Beschäftigungsoptionen, aufgabenangemessene möglichst langfristige Vertragslaufzeiten und für lehrunterstützende Tätigkeiten eine semesterbezogene Vertragsdauer.

Zu diesem Thema wurden auch die Vertretungen der Studierenden angehört. Drei der vier Studierenden-Ausschüsse haben sich beteiligt, der ASTA der Hochschule Bremen nicht. Wie aus den Statements hervorgeht, hat die Studierendenvertretung an der Hochschule für Künste 75 Hilfskräfte zu dem Thema sogar gesondert befragt. Auch an der Hochschule Bremerhaven wurden eine Umfrage unter 58 ehemaligen und aktiven Hilfskräften durchgeführt.

5.14.1 Was hat sich bewährt?

Von den zwanzig möglichen Statements sind zu dieser Frage neun eingegangen. Acht Anspruchsgruppen machten keine Angaben und für die Interessenvertretung der Hochschule Bremen ist der *„Zusammenhang zwischen Rahmenkodex und gelebter Praxis nicht eindeutig ersichtlich“* (A10, 12, ähnlich 13).

Auch wenn zunächst zum Ausdruck gebracht wird, dass sich die Regelungen grundsätzlich überhaupt bewährt haben (A01, 02, 03, 15, 22, 24, 26), wird im nächsten Abschnitt viel Kritik im Einzelnen aufgeführt. Der ASTA der Universität formuliert: *„Der Rahmenkodex hat sich insofern bewährt, als dass er erst einmal die Beschäftigungsbedingungen Studentischer Hilfskräfte berücksichtigt und in einer verbindlichen Form festhält. Anzuerkennen ist auch, dass es in vielen Fachbereichen die Möglichkeit gibt, bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre unterstützend tätig zu werden. Die festgelegten Aspekte für Beschäftigungsbedingungen Studentischer Hilfskräfte werden zum Teil, aber nicht umfassend genug, auch tatsächlich umgesetzt.“* (A 24)

Für die Hochschule für Künste nimmt die Frauenbeauftragte Veränderungen im Sinne des Rahmenkodex wahr: *„Längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten und Planbarkeit für die Studentischen Hilfskräfte. Höhere Transparenz.“* (A15) Auch die Studierendenvertretung bestätigt: *„Ein großer Teil der Jobs, der von uns befragten Studierenden 75,56 %, wird erfreulicherweise semesterweise oder länger erteilt.“* (A26)

Der Studierendenvertretung der Hochschule Bremerhaven ist bei ihrer Befragung *„aufgefallen, dass die Mehrheit der SHKs meint, dass ihre Tätigkeiten sie weiterbringen würden. Besonders stark ist das im allgemeinen / Soft-Skill-Bereich spürbar, weniger im studiumsbezogenen Bereich. Vor- und Nachbereitungszeiten sind bei den Arbeitsaufgaben enthalten. Die Vertragslaufzeiten reichen bei den studiumsbezogenen Tätigkeiten (nach Definitionsliste im Rahmenkodex, Kolloquien, Tagungen,...) für die Erfüllung dieser Aufgabe in der Regel aus.“* (A27) Die zentrale Frauenbeauftragte sieht auch Umsetzungshindernisse: *„Längere Vertragslaufzeiten sind möglich, aber in der Verwaltung schwer umzusetzen. Auch für SHK wird die Ausstellung von Arbeitszeugnissen durch das Personaldezernat unterstützt.“* (A18)

Es sieht so aus, als würde das Ziel der Bekanntmachung von Hilfskraft-Stellen an zwei Einrichtungen ernsthaft verfolgt. *„Ausschreibungen erfolgen primär hochschulöffentlich über das Stellenportal der Universität sowie öffentlich.“* (A01) und auch an der Hochschule für Künste werden sie *„hochschulöffentlich bekanntgemacht“* (A14), auch wenn eine hochschulübergreifende Plattform fehlt (A14). Man räumt aber Umsetzungsprobleme ein: *„Der Grundsatz, dass Studentische Hilfskraftstellen öffentlich auszuschreiben sind, ist in der Praxis schwer umsetzbar, da solche Beschäftigungsverhältnisse oft auf persönlichem Kontakt zwischen Lehrenden*

und Studierenden in Lehrveranstaltungen basieren.“ (A04) Daher ist wahrscheinlich die Umsetzung aus Sicht des ASTA nicht ausreichend: „Ebenso wird der Großteil der Tutorien- und Hilfskraftjobs nicht hochschulöffentlich ausgeschrieben.“ (A26)

In Bremerhaven wird dezidiert kritisiert: „Stellen für SHK werden i.d.R. nicht hochschulöffentlich bekannt gegeben.“ (A17) bzw. „nur auf Initiative der Einstellenden.“ (A18) Und die Studierendenvertretung erläutert:

„Im vergangenen Jahr erfolgten nur zwei hochschulöffentliche SHK-Ausschreibungen im dafür vorgesehenen Portal. Dieses Hochschul-Portal aus historisch gewachsenen Gründen vom AStA betrieben, es ist jedoch nicht erkennbar, warum dort nur wenige SHK-Ausschreibungen erfolgen. Die Hochschule hat unbegrenzten Zugang zum Einstellen der Ausschreibungen. Einige wenige SHK-Stellen werden durch studienganginterne Foren besetzt. Teilweise ist das auch gut begründet, oft scheint es jedoch nur das Unwissen und die Unwilligkeit eine ordentliche, hochschulöffentliche Ausschreibung zu erstellen, zu sein.“ (A27)

Zur diesbezüglichen Situation an der Hochschule Bremen gibt es keine Aussagen, außer der lapidaren Aussage der Leitung: „Empfehlungen gut umsetzbar“ (A02)

Seitens der Gewerkschaften wird abschließend auf die Nachrangigkeit des Rahmenkodex gegenüber einem Tarifvertrag hingewiesen:

„Die Aktivitäten der Studierenden, die für einen Tarifvertrag für Studentischen Hilfskräfte eintreten, zeigen deutlich, dass es wichtig war, im Rahmenkodex Verbesserungen für die Beschäftigungsbedingungen der Studentischen Hilfskräfte anzustreben. Die Gewerkschaften möchten jedoch in aller Deutlichkeit darauf hinweisen, dass Vereinbarungen im Rahmenkodex einen Tarifvertrag schon allein aufgrund der fehlenden Rechtsbindung keinesfalls ersetzen und lediglich einen ergänzenden Charakter haben können“ (A22)

5.14.2 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf?

Zehn Anspruchsgruppen haben zu dieser Frage Stellung genommen. Die Hochschulleitungen sehen keinen Nachsteuerungsbedarf, drei haben mit „trifft nicht zu“, eine mit „keine Angaben“ geantwortet.

Es werden eine Vielfalt von Problempunkten beschrieben und entsprechende Wünsche zur Nachsteuerung artikuliert, die sich vor allem auf die Umsetzung beziehen. „Die bisher im Rahmenkodex gelisteten Aspekte zum Zugang und zu den Rahmenbedingungen Studentischer Hilfskrafttätigkeiten sind aus der Sicht des Personalrats an der Universität noch nicht umgesetzt.“ (A05)

Die folgende Darstellung der einzelnen Argumente orientiert sich an der Struktur des Orientierungsrahmens:

Die Studierendenvertretung in Bremerhaven kritisiert, dass Hilfskraftstellen auch als Ersatz für vakante Dauerstellen fungieren:

„Es sind nur etwa ein Drittel der SHK-Tätigkeiten studiumsbezogen und helfen den Studis bei ihrem Studium weiter. Die im Rahmenkodex genannten Arbeitsbereiche werden nur in etwa 60% der Fälle eingehalten. Der Rest wird vor allem in Technik und Verwaltung als Ausgleich unbesetzter oder ungeplanter Vollstellen eingesetzt. Die Vertragslaufzeiten reichen bei diesen Tätigkeiten für Fertigstellung der Aufgaben entsprechend nicht aus, ebenso sind hier 1-Monats-Verträge aus Verwaltungsgründen nicht ausgeschlossen. Hier und im Vorpunkt könnte geschaut werden, ob für Daueraufgaben nicht auch Dauerstellen geschaffen werden können.“ (A27)

Die Studierendenvertretung an der Hochschule für Künste sieht Nachsteuerbedarf bei den Arbeitstätigkeiten:

„In der Umschreibung der Arbeitstätigkeiten hat sich der Rahmenkodex nur teilweise bewährt. So haben knapp ein Drittel der befragten Studierenden (24 von 75 Studierenden) auf die Frage nach der im Rahmenkodex aufgezählten Tätigkeiten „Sonstiges“, also eine abweichende Tätigkeit angegeben (Mehrfachantworten waren möglich). Nicht zuletzt wurden die Studierenden befragt, ob folgendes Zitat aus dem Rahmenkodex zutreffe: ‚Studentische Hilfskräfte haben neben dem Studium die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen.‘ 46,15 % (24 von 52 Befragten) hatten mindestens einen Hilfskraftjob, auf den diese Aussage ihrer Meinung nach nicht zutrifft. Als Studierendenvertretung finden wir dies bedenklich und hoffen auch hier auf bessere Aufklärung und mehr Nachdruck in den gewählten Formulierungen eines überarbeiteten Rahmenkodexes.“ (A26)

Häufiger als Bedarf genannt wird eine hochschulweite nutzerfreundliche Plattform für die Stellenausschreibung (z.B. A14, 22):

„Es wäre wünschenswert, wenn Ausschreibungen über eine zentrale, leicht zugängliche und übersichtliche Plattform zur Verfügung gestellt werden würden. Dazu sollte auch die Verbreitung der entsprechenden Stellenbeschreibungen gehören, die über das Bekanntgeben in einzelnen Lehrveranstaltungen hinausgeht und in jedem Fall hochschulöffentlich geschehen muss. Tätigkeiten in der Forschung werden z.B. oftmals nur in einem bereits selektierten Kreis bekanntgegeben, was nicht zu einer Chancengleichheit beiträgt.“ (A24)

Die Studierendenvertretung Bremerhaven sieht darüber hinaus weiteren Verbesserungsbedarf: *„Es scheint, als wären die Lehrenden, die die SHK suchen bei der Suche nach SHKs auf sich allein gestellt, es sind keine zentralen Hilfsangebote für die Lehrenden zur SHK-Suche erkennbar. Diese könnten und sollten geschaffen werden um eine etwas mehr einheitliche und höhere Qualität sicherzustellen.“ (A27)*

Die Gewerkschaften kritisieren darüber hinaus die Regelung zu den Vertragslaufzeiten:

„Die Formulierung ‚Vertragslaufzeiten sollten den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein‘, ist zu unspezifisch. Halbjahresverträge sind aus Sicht der Studierenden zu kurz, um eine Planungssicherheit für das Studium zu haben, dies gilt auch für Tutorien. Verträge mit Studentischen Hilfskräften sollten – von kurzfristigen Aufgaben, wie z.B. der Unterstützung einer Tagung abgesehen – mindestens eine Laufzeit von einem Jahr, bzw. zwei aufeinanderfolgende Tutorien haben. Unserer Erfahrung nach arbeiten sehr viele Studentische Hilfskräfte länger als ein Jahr an den Hochschulen, häufig mit einer Vielzahl aufeinanderfolgender Verträge. Hier ist auch die Frage zu stellen, ob kurze Vertragslaufzeiten nicht auch einen unnötigen Verwaltungsaufwand darstellen.“ (A22)

Die weiter angesprochenen Punkte reichen über die derzeit im Rahmenkodex beschriebenen Regelungsthemen hinaus:

Zunächst wird Bedarf gesehen, die Studentischen Hilfskräfte über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Es wird vor allem von den Studierendenvertretungen aufgeworfen, aber von Personalrat und Frauenbeauftragter der Universität und Gewerkschaften unterstützt:

*„Der Rahmenkodex ist den meisten Studierenden unbekannt, ebenso wie deren Arbeitnehmerrechte. So hat etwa eine Studierendenbefragung des AStA ergeben, dass knapp 70% (31 von 45 Befragten) nicht von ihrem Urlaubsanspruch wussten. In der Aufklärung über Arbeitnehmer*innenrechte besteht unserer Meinung also dringender Nachsteuerungsbedarf.“ (A26)*

*„Dringend nachgesteuert werden muss in der Transparenz der Beschäftigungsverhältnisse sowie bei den damit einhergehenden Rechten und Pflichten auf Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen“ (A24)*

*„Den Studierenden sind ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer*innen kaum bekannt, auch sind die Gehaltsnachweise der Performa (nicht nur für Studentische Hilfskräfte) schwer nachzuvollziehen. Die Gewerkschaften regen die Erstellung eines Merkblatts mit den wichtigsten Hinweisen zum Arbeitsvertrag an, auch ein Abkürzungsverzeichnis für die Gehaltsnachweise ist für alle SHKs hilfreich.“ (A22)*

Die Studierendenvertretungen der Universität und der Hochschule Bremerhaven sprechen zudem das Thema Arbeitsmaterialien und Arbeitsplätze an:

„Arbeitsmaterialien werden den Studis selten ausreichend gestellt. Alltagsmaterialien wie zur Arbeit benötigter Laptop werden in der Regel nicht gestellt.“ (A27) (Vorschlag siehe unten)

Alle Studierendenvertretungen stimmen zudem darüber überein, dass es notwendig ist, Hilfskräfte über ihre Rechte zu informieren (A24, 26, 27). Ein wichtiger Aspekt scheint das Fehlen zentraler Unterstützung durch den Personalbereich zu sein: *„Die Lehrenden sind alleingelassen bei der Information und Aufklärung der SHKs. Hier sollte ein zentrales Infoangebot geschaffen werden, sodass z.B. alle SHKs über ihre Urlaubsansprüche informiert werden.“ (A27)*

Zudem spielt die Qualität und Kundenorientierung des Verwaltungshandelns eine Rolle. Der ASTA Bremerhaven schreibt: *„Die Arbeitsverträge werden so gut wie nie pünktlich unterschrieben, eine Ausstellung und Unterschrift bis einen Monat nach Arbeitsbeginn ist üblich.“ (A27)* Auch der Personalrat sieht hier Handlungsbedarf: *„An den Hochschulen sind die Prozesse für die SHK-Verträge zu überprüfen, da die Studierenden viel ‚Papierkram‘ auszufüllen haben und die Bezahlung der geleisteten Arbeit häufig auf sich warten lässt. Eine Verbindlichkeit für eine Überprüfung kann ggfls. durch Aufnahme in den RK erreicht werden.“ (A17)*

Weiteres Verwaltungsthema ist die Entgeltzahlung: *„Die Auszahlung des Lohns sollte am Monatsende vorgenommen werden.“ (A24)* Dies wird von den Gewerkschaften unterstützt und begründet: *„Unter den Studentischen Hilfskräften sorgt die späte Auszahlung des Gehalts, nämlich zum 15. des Folgemonats des Gehalts für großen Unmut. Studentische Hilfskräfte sind aufgrund ihrer zumeist prekären finanziellen Lage auf eine schnelle Auszahlung des Gehalts angewiesen. Vor diesem Hintergrund sollte die Vertragsgestaltung überprüft werden und eine Auszahlung zum Monatsende erfolgen.“ (A22)*

Die LaKoF regt ein grundsätzliches Überdenken der Verwaltungspraxis mit dem Ziel an, das Verwaltungshandeln auf den aktuellen Stand der Rechtspraxis zu bringen.

„Es könnte durch konkrete Handlungsschritte wesentlich mehr für Studierende und deren Beschäftigungsverhältnisse in den Hochschulen erreicht werden: Die schriftlich verbreiteten Regelungen des Landes Bremen für Studentische Hilfskräfte in den Hochschulen sind völlig veraltet (von 1992), da die 2016 von den Sozialpartnern verfasste ‚Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten‘ im Land Bremen bis heute nicht zur Kenntnis genommen und nicht umgesetzt worden ist. (Z.B. Monatliche Höchstarbeitszeiten könnten entsprechend den Sozialversicherungsregelungen von 2016 in der Vorlesungszeit jetzt längst höher ausfallen. Die Definition eines konsekutiven Masterstudiums als eindeutiges Erststudium im versicherungsrechtlichen Sinne wird immer wieder von Fachbereichen bestritten.) Die Zuständigkeit für die Aktualisierung der landesweiten Regelungen wird offenbar in der Wissenschaftsbehörde nicht erkannt. Es werden weiterhin sowohl in den Antragsverfahren wie auch in den Vertragsregelungen veraltete Begriffe und Rahmungen verwendet. Die Vertragspartner in den Hochschulen sind sehr vielfältig, weil es sich

um Fachbereiche oder Institute handelt, die kaum systematische Abstimmungen zu ihren jeweiligen Vorgehensweisen durchführen. Auf zentraler Ebene werden nur für ganz wenige Fragen (wie Mutterschutz) überhaupt Informationen an die Personaldezernate gegeben. Studierende sind insofern auch nicht gut über ihre Rechte in Bezug auf Krank-Sein oder Urlaub informiert. Für Studierende sind zur Finanzierung ihres Studiums höhere Verdienstmöglichkeit in vorlesungsfreien Zeiten wichtig, aber dies wird ihnen in den Hochschulen verwehrt. Bei der Suche nach weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in diesen Monaten kommt es häufig seitens der Fachbereiche zu Falschinformationen hinsichtlich der Kombinierbarkeit von Verträgen, da die Details komplex sind, aber keine zentrale Anlaufstelle in der Verwaltung existiert. Es beraten die ASten sehr intensiv. Dennoch weigern sich Fachbereiche, Verträge zu schließen, obwohl rechtlich mögliche Zweitbeschäftigungen vorliegen. Es wäre ein großer sozial-politisch gewünschter Fortschritt, wenn hier Klarheit geschaffen würde im Verwaltungshandeln. (A21)

Und dann wird durch den ASTA der Universität auch die Höhe des Entgelts als Verbesserungsbedarf beschrieben:

„Der Lohn für Studentische Hilfskräfte muss an die realen Lebenserhaltungs-, Miet- und Studienkosten angepasst werden. Gemeint ist hier keine einmalige Anpassung, sondern eine stetige Steigerung, die auf Steigerungen der Lebenserhaltungs-, Miet- und Studienkosten im Land Bremen reagieren. Zusätzlich muss eine Gleichberechtigung mit den anderen Beschäftigten der Hochschulen bei Lohnerhöhung [erreicht werden].“ (A24)

Zum Abschluss werden auch Anregungen zu neuen Verfahren zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex und der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen vorgetragen: *„Die Hochschulen sollten zur Lage und Verbesserung der Bedingungen für Studentische Hilfskräfte eine regelmäßige Arbeitsgruppe unter Einbeziehung von AStA und Personalrat einrichten.“ (A05)* *„In allen genannten Punkten regen die Gewerkschaften an, in der Arbeitsgruppe die Ergebnisse der bundesweiten Umfrage zu den Beschäftigungsbedingungen der Studentischen Hilfskräfte des IAW⁴¹ zu besprechen und in die Weiterentwicklung des Kodex einfließen zu lassen.“ (A22)*

5.14.3 Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung

Diese vielfältige Kritik hat auch zu konkreten Vorschlägen zu den Regelungspunkten des Rahmenkodex geführt, die um folgende weitere Regelungsbedarf ergänzt werden: Standards für Tutorientätigkeiten, Informationen über Rechte und Pflichten, Arbeitsplatz und Arbeitsmaterial sowie Tarifvertrag.

1. Rolle und Aufgaben der Studentischen Hilfskräfte

Kein konkreter Vorschlag, aber Problematisierung (s.o.).

2. Bekanntgabe von Beschäftigungsmöglichkeiten

- *„würden wir uns wünschen, dass die Regelung der hochschulöffentlichen Ausschreibung verpflichtend ist, anstatt einer durchlässigen Soll-Regelung, auf die sich immer berufen werden kann.“ (A26, ähnlich A27)*

3. Vertragslaufzeiten

- *„Beschäftigungsverhältnisse sollten möglichst langfristig und semesterübergreifend sein. Ebenso muss klar und frühzeitig kommuniziert werden, ob Verträge verlängert werden oder auslaufen.“ (A26)*

⁴¹ Die Befragung mit fast 15.000 Befragten wurde im Juli 2022 abgeschlossen, Ergebnisse wurden für Ende 2022 angekündigt. Siehe: <https://tvstud.de/> (Zugriff am 21.11.22)

- „Dass die Hochschulen sicherstellen, dass es bei aufeinanderfolgenden Tutorienverträgen keine zeitlichen Unterbrechungen gibt, sondern dass Studierende, die regelmäßig als Tutor*innen arbeiten dann gegenüber Studierenden, die längerfristig in Forschungsprojekten mitarbeiten, nicht strukturell benachteiligt werden, sondern ebenso 12 Monate im Jahr unter Vertrag stehen können.“ (A05, 08)
- „Dass im Falle angestrebter Vertragsverlängerung bzw. Fortsetzung (auch bei veränderten Aufgaben), diese so rechtzeitig vor Vertragsende eingeleitet werden, dass es zu keinen Verzögerungen bei der Gehaltsauszahlung kommt.“ (A05, 08, ähnlich 24)
- „Ggfls. kann im Rahmenkodex aufgegriffen werden, für welche Aufgaben rechts-sicher SHK-Verträge abgeschlossen werden können und eine Möglichkeit geschaffen werden, für andere Aufgaben Arbeitsverträge gem. TV-L abzuschließen.“ (A17)

4. Vertragslaufzeit lehrunterstützender Tätigkeiten

keine Hinweise

5. Standards für Tutorientätigkeiten

„Dass sich die Hochschulen dafür einsetzen, einheitliche Standards für Tutorientätigkeiten festzulegen (an der Universität werden hierfür je nach Studienfach sehr unterschiedliche Stundenberechnungen zugrundegelegt).“ (A05, 08)

„Die Vor- und Nachbereitungszeit von Tutorien, Work-Shops und Lehre wird weder im Rahmenkodex noch in den meisten Arbeitsverhältnissen von studentischen Hilfskräften berücksichtigt. Studentische Hilfskräfte sind vor allem im Bereich der Lehre benachteiligt. Das liegt vor allen an der Vertragslaufzeit bzw. der Befristung der Tätigkeiten auf die Vorlesungszeit, nicht aber auf die vorlesungsfreie Zeit.“ (A24)

6. Informationen über Rechte und Pflichten

„Dass sich die Hochschulen verpflichten, Studentischen Hilfskräften (und deren Vorgesetzten!) zu Vertragsbeginn detaillierte und gut aufbereitete schriftliche Informationen über Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit der Tätigkeit zur Verfügung zu stellen – diese sollten gemeinsam mit AStA und Personalrat entwickelt und regelmäßig überprüft und fortgeschrieben werden.“ (A05, 08)

„Ergänzung der Arbeitsverträge um Regelung zur Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub analog zum TVL sowie eine unverzügliche Aushändigung eines Arbeitszeugnisses.“ (A24)

7. Arbeitsplatz und Arbeitsmaterial

„Studentischen Hilfskräften muss ein adäquater Arbeitsplatz bereit gestellt werden, der zur Erfüllung der Tätigkeit im Verhältnis steht. Der Verweis auf einen Arbeitsplatz (für z.B. Recherchearbeit) in der Bibliothek darf kein Ersatz zu einem richtigen Arbeitsplatz sein. Dazu gehört auch das Bereitstellen von notwendigem Arbeitsmaterialien (Software, Drucker, etc.). Es dürfen keine Mehrkosten für Studentische Hilfskräfte entstehen, damit die vertraglich geregelte Tätigkeit auch erfüllt werden kann.“ (A24, ähnlich A27)

8. Tarifvertrag

„Der Personalrat der Universität begrüßt die Initiative aus Studierendenschaft und Gewerkschaften, einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte zu erreichen. Im Rahmenkodex sollte als Ziel verankert werden, dass sich alle Unterzeichnenden dafür einsetzen, dieses Ziel zu erreichen.“ (A05)

5.15 Anmerkungen zu den Veränderungen der Personalkategorien im BremHG während der Laufzeit des Rahmenkodex (Frage 2.6 und 2.7)

Bereits an mehreren Stellen wurde deutlich, dass die Veränderungen der Personalkategorien im Zuge der Novellierung des BremHG für den Rahmenkodex von Bedeutung sind. Konkret bestimmte Personalkategorien betreffende Aussagen wurden daher bereits vorgestellt. Dies betrifft etwa die Kategorie der Lektor*innen (5.9), der Wissenschaftlichen Angestellten (5.12) oder das Thema Tenure-track Option (5.10). Umgekehrt sollten die praktischen Erfahrungen mit den Personalkategorien auch wiederum Konsequenzen auf der regulatorischen Ebene haben, beispielsweise bei der Weiterentwicklung des BremHG. Bereits beim vierten Hochschulreformgesetz hatte der Senat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Vereinbarungen aus dem Rahmenkodex in die landesgesetzlichen Regelungen eingeflossen seien, *„denn gute Arbeitsbedingungen an den Hochschulen sind auch ein gesetzgeberisches Anliegen.“* (Bremische Bürgerschaft 2017, S. 15) Die beiden Fragen zielen auf Hinweise zu den Auswirkungen der neuen Personalkategorien und auf deren Weiterentwicklung.

Zu den Auswirkungen gibt es ein buntes Bild an Hinweisen. Der Personalrat der Hochschule Bremerhaven sieht keine substantielle Veränderung.

*„Die neue Statusgruppe der wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen war nur eine Veränderung der Bezeichnung. Positiv ist, dass die Betroffenen nicht mehr als „Sonstige“ kategorisiert werden, weitere Auswirkungen gab es jedoch nicht. Eine Zuordnung zum wissenschaftlichen Mittelbau ist ggfls. zu prüfen.“* (A17)

Die Gewerkschaften verweisen darauf, dass die Platzierung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben im BremHG *„von den dauerhaft angestellt Beschäftigten als Abwertung erfahren“* wird und *„der Sache nach für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht nachvollziehbar“* ist (A22). In gleichem Sinne fordert der Personalrat der Universität mit Unterstützung des Personalrats der Hochschule Bremerhaven, die Personalkategorie im BremHG wieder den hauptamtlich Lehrenden zuzuschlagen.

*„Bei einer früheren Reform des BremHG erfolgte eine Verschiebung des LfbA-Paragraphen aus dem Abschnitt „Personal des wissenschaftlichen Mittelbaus“ heraus. Dies muss rückgängig gemacht werden! LfbAs mit Hochschulabschluss als Einstellungsvoraussetzung bilden gemäß §5 (3) Nr. 2 BremHG gemeinsam mit Lektor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen eine gemeinsame, zentrale Statusgruppe der Universität – sie zählen unzweifelhaft zum wissenschaftlichen Personal. Die von LfbAs gehaltene Lehre zählt für die Studierenden gleichwertig zur Lehre wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen oder Lektor*innen.“* (A05)

Die LaKoF kritisiert, dass man bei der Neuregelung insgesamt zu kurz gesprungen sei.

„Die Personalkategorien der Postdoc, Gruppenleitungen, Senior-lecturer und Senior-researcher u.Ä. sind in Bezug auf die Rechte in der akadem. Selbstverwaltung, in der Personal- und der Finanzverwaltung, und in Bezug auf die Einflüsse auf Forschung und Lehre überwiegend zu unscharf, national und international nicht gut aufgestellt, unattraktiv und langfristig vielfach eine Sackgasse.“ (A21)

Und sie plädiert im Anschluss für strukturelle Maßnahmen zur Stärkung des Mittelbaus:

„Mindestaussstattungen, die nicht im Fachbereich bestimmt werden dürfen. Einheitliche Regelungen für klare Bedarfe z.B. im Hinblick auf Sekretariatsanteile, Verwaltungs- und Technik-Zuarbeit, eigene Budgets, Berechtigung für eigenständig eingeworbene Drittmittel auch die Grundbedarfe (Räume und Arbeitsplatzausstattung für Projekt-Mitarbeitende) zu erhalten, Zugriff auf Informationen (werden oftmals nur Hochschullehrenden zugesandt). Es braucht eine deutlich größere Transparenz der bisherigen Prozesse, wenn ernsthaft im

Mittelbau eine Entwicklungsstufe zwischen Promotionsphase und Hochschullehrenden geschaffen werden soll.“ (A21)

Angesprochen werden auch Auswirkungen auf die Zuordnung zur akademischen Selbstverwaltung und die daraus resultierenden Mitwirkungsrechte. Beispiel: *„Die Personalkategorie Wissenschaftliche Angestellte wird von uns kritisch bewertet. Die Beschäftigten können sich nicht in den Gremien nach BremHG engagieren; zudem wird ihnen die wissenschaftliche Qualifikation erschwert.“ (A18 siehe dazu auch 5.12.2)* Aus Sicht der Gewerkschaften wäre für *„eine Weiterentwicklung der Personalkategorien (...) z.B. eine Wahlmöglichkeit für die Statuszugehörigkeit bei den Gremienwahlen zu prüfen.“ (A22)*

Bei den folgenden Ausführungen ist wohl zu vermuten, dass der angesprochene Unterschied zwischen Hochschulabsolvent*innen und Personen mit Berufsausbildung schon lange besteht und durch die Novelle nicht verändert worden ist. Aber dennoch besteht offenbar ein Problem:

„Laborleiter oder Lehrwerkstattleiter tätig als akademische Mitarbeiter haben unterschiedliche Mitwirkungs- und Wahlrechte entsprechend ihres Bildungsabschlusses. Akademische Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung haben Wahlrecht bei Gremienwahlen wie wissenschaftliche Mitarbeiter wenn Sie einen Hochschulabschluss besitzen. In der Lehre tätige Mitarbeiter mit Meisterbrief oder Hochschulabschluss (bspw. Lehrwerkstattleiter) werden Technik und Verwaltung zugerechnet und sind so unterschiedlich benachteiligt, obwohl durch Berufserfahrung und Arbeit in der Lehre beutendes Fachwissen vorhanden ist, das möglicherweise sogar Professoren und anderen Kollegen fehlt. Andersherum sind Verwaltungsmitarbeiter mit Hochschulabschluss (...) berechtigt in Gremien zu Fragen der Lehre abzustimmen. In wachsenden Hochschulen mit wenigen Wahlberechtigten in einer Statusgruppe, führt dies jedoch zu Verzerrungen, bei mehrheitlichen Entscheidungen. So wird die Kanzlerin an der Hochschule für Künste durch die Mehrheit der Lehrenden bestimmt, da im AS nur zwei Mitarbeiter aus dem Bereich Technik und Verwaltung wahlberechtigt sind.“ (A14)

Die Gewerkschaften fordern, dass die Tenure-track Option für die Lektor*innen in einen verbindlichen Tenure Track umgewandelt werden sollte. Auch die Auswirkungen auf die neu geschaffenen Tenure-track Lektorate werden thematisiert (A05, 08). Die Anmerkung wurden jedoch bereits oben aufgenommen (siehe 5.10).

Es gibt hinsichtlich der notwendige Ausdifferenzierung oder Konsolidierung der Personalkategorien gegensätzliche Orientierungen bei den Anspruchsgruppen. Ein Personalrat sieht Differenzierungsbedarf aus der Perspektive der kleinen Häuser:

„Die Weiterentwicklung der Personalkategorien unter Berücksichtigung des Anteiles der Betroffenen an der Hochschule für Künste und nicht nur unter Berücksichtigung des landesweiten prozentualen Anteil der Beschäftigten im Land Bremen wäre wünschenswert. Die Gruppe der Lehrwerkstattleiter (12 Vollzeitstellen) macht mehr als 20% der Mitarbeiter in Technik und Verwaltung aus und wurde auf Grund des geringen Anteiles der landesweit betroffenen Mitarbeiter zuletzt nicht neu geregelt. Die Mitarbeiter ohne Hochschulabschluss werden unabhängig ihrer Tätigkeit der Verwaltung zugerechnet. Eingruppierung und Einordnung in eine separate neue, der Tätigkeit gerecht werdende Statusgruppe, ist aus Sicht des Personalrats anzustreben.“ (A14)

Auf der andere Seite plädiert die Leitung der Hochschule für Künste für eine Beschränkung der Differenzierung:

„Es sollte für die Beschäftigten weiterhin möglich sein, die Personalkategorien zu überschauen, zu unterscheiden und nachzuvollziehen. Eine zusätzliche Verkomplizierung muss hier unbedingt vermieden werden.“ (A03)

Darüber hinaus regt die Leitung der Universität eine Korrektur der Zuordnung der (Senior) Researcher im BremHG zu wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an. Und verweist damit auf ein mehrfach angesprochenes Problem einer sinnvollen Abgrenzung der Personalkategorien. Dabei verweisen Personalrat und Frauenbeauftragte der Universität auf Veränderungen in den Tätigkeitsstrukturen und eine stärkere Vernetzung der wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Funktionen, welche bisherige Zuordnungen der Personalkategorien in Frage stellt:

*„Mittelfristig erscheint eine genauere Betrachtung / Analyse bzgl. des Verschwimmens der Aufgaben von Beschäftigten in Technik / Verwaltung einerseits und Wissenschaft andererseits und ggf. resultierenden Auswirkungen / Folgen für Personalkategorien und auch die Mitwirkung an der universitären Selbstverwaltung für wünschenswert. Als Beispiele aus dem Bremer Hochschulkontext seien – nicht abschließend – genannt: Wiss.-techn. Mitarbeiter*innen an FHs zählen lt. BremHG zum wissenschaftlichen Personal, während wiss.-techn. Mitarbeiter*innen an der Universität zu den ‚Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung‘ zählen. Wissenschaftliche Angestellte an der Universität zählen bislang grundsätzlich zu den ‚Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung‘, unabhängig von ihren Aufgaben (tw. auch Lehre oder Mitwirkung an Forschungsanträgen) und struktureller Einbindung (teilweise Zuordnung in Verwaltungszusammenhängen, andere sind hingegen direkt den Dekan*innen und Studiendekan*innen oder auch Professor*innen zugeordnet).“ (A05, 08)*

Eine letzte Anmerkung bezieht sich auf das Thema Lehrverpflichtung:

„Ein wichtiger Punkt für die Weiterentwicklung der Personalkategorien laut BremHG ist eine Überarbeitung der LVNV. Das Lehrdeputat für LfbAs ist insgesamt zu hoch. Darüber hinaus ist es für die akademische Selbstverwaltung und die Interessenvertretung wichtig, Reduktionsmöglichkeiten für die Gremienarbeit sowie für die Gleichstellungsarbeit festzuschreiben. In unseren Beratungsgesprächen ist insbesondere aufgefallen, dass die LVNV längerfristige Krankheiten nicht berücksichtigt, sodass es zu der Anforderung seitens Vorgesetzter kommen kann, dass Beschäftigte nach Krankenzeiten Lehrdeputatstunden nacharbeiten. Hier ist eine Klarstellung dringend erforderlich.“ (A22)

5.16 Zusammenfassung aus Sicht der Evaluation

Als gemeinsame Übereinstimmung zwischen den Anspruchsgruppen bei der Bewertung des Rahmenkodex kann festgehalten werden, dass er insgesamt als ein gemeinsames Leitbild und eine wertvolle Verständigung zwischen den Vertragspartnern gewürdigt wird. Grundlegend kritisch setzen sich wie in der Diskussion um die Präambel zu sehen war, nur die Arbeitnehmerkammer und die LaKoF davon ab, da *„die Formulierungen so unverbindlich sind, dass sie nicht ernst genommen werden (...) Dieser Kodex ist offenbar bisher politisch von vielen Akteuren genutzt worden, um Zeit zu gewinnen, nichts entscheidend verändern zu müssen. (...) Insofern erscheint ein erneuter Rahmenkodex mit diesem Tenor als wenig notwendig.“ (21)*

Die verschiedenen Anspruchsgruppen halten mehrheitlich auch an den zentralen Zielformulierungen des Rahmenkodex fest. Es ist jedoch schwer hier ein klares Abstimmungsverhältnis anzugeben, denn so wurde ja nicht gefragt. Eine grundsätzliche Zustimmung zu den Zielen des Kodex kann auch indirekt selbst aus einer scharfen Kritik an der fehlenden oder mangelhaften Umsetzung gefolgert werden. Ebenso setzt das engagierte Weiterdenken und der Wunsch auf

Erweiterung des Rahmenkodex ebenfalls voraus, dass man die bislang formulierten Ziele für grundsätzlich wertvoll, aber eben nicht für ausreichend hält.

In diesem Kapitel werden folgende, zentrale Zielsetzungen unserem Eindruck nach von einer Mehrzahl der Anspruchsgruppen geteilt:

- Chancengleichheit und Gleichstellung
- Schaffung guter Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal
- Hochschulen entwickeln Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzepte und bieten Weiterbildungsangebote für alle Personalkategorien an
- Daueraufgaben sollen mit Dauerstellen besetzt werden
- Transparente Befristungen und Verlängerung der Befristungszeiträume
- Verlängerung der Vertragszeiträume
- Transparenz bei der Stufenzuordnung der tariflichen Eingruppierung und Beseitigung von Benachteiligungen dabei
- für wissenschaftliches / künstlerisches Personal soll möglichst eine Qualifizierungsbefristung gewählt werden; es soll in seiner Qualifizierung gefördert, über Karrierewege beraten werden und es werden Promotionsvereinbarungen bzw. Evaluationskriterien für eine Weiterbeschäftigung vereinbart
- Lektor*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen grundsätzlich unbefristet und in Vollzeit beschäftigt werden
- Lehraufträge sollen nur als nebenberufliche Tätigkeit möglich sein und es gilt der Vorrang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zur Sicherung der Lehre
- Studentische Hilfskräfte sollen sinnvolle Tätigkeiten ausführen und nach transparenten Kriterien semesterweise und länger beschäftigt werden

Die Reihe ließe sich weiter fortführen.

Es geht also weniger darum, ob die Ziele von den Anspruchsgruppen geteilt werden, sondern vielmehr darum, wie die aktuelle Situation bzw. die seit 2016 eingetretene Entwicklung bewertet werden. Inwieweit erfüllen die Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals schon die Ansprüche? Welcher Nachsteuerungsbedarf wird gesehen?

Bei der Beantwortung der letzten Frage machten es die Anspruchsgruppen aufgrund ihrer individuellen Antworten und differenzierten Perspektiven nicht leicht, ein klares Meinungsbild zu gewinnen. Während die einen sagen, der Rahmenkodex ist grundsätzlich gut, aber die Umsetzung lässt zu wünschen übrig (z.B. weil die Gegenseite es nicht konsequent angeht), sagen andere, gemessen an den Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen (z.B. rechtliche Zwänge, Finanzierungsprobleme), ist die Umsetzung ganz passabel. Wieder andere tendieren dazu, über das Bestehende hinausreichende Vorstellungen für die Weiterentwicklung des Rahmenkodex zu formulieren. Diese Vielfalt der Sichtweisen, die bei der ausführlichen Beschreibung der Statements in diesem Kapitel ausführlich gezeigt werden konnte, macht es quasi unmöglich, klare Mehrheitsverhältnisse zu benennen.

Es gibt jedenfalls eine große Übereinstimmung darin, dass sich bei bestimmten Fragen große Umsetzungsprobleme ergeben haben. Der Versuch, eine familienpolitische Komponente für Drittmittelbefristungen durchzusetzen, ist hier als Erstes zu nennen. Bei der Stufenzuordnung gibt es weiterhin erhebliche praktische Schwierigkeiten und auch die Realisierung von regel-

haften Statusgesprächen sechs Monate vor der ersten Vertragsverlängerung im Bereich wissenschaftlicher / künstlerischer Mitarbeiter*innen oder die Vertragsverlängerung drei Monate vor Ende eines befristeten Vertrages werden von allen Seiten nicht als erfolgreich beschrieben. Das ist wohl weitgehend Konsens.

Es gibt allerdings auch einige Themen, wo die Meinungen zwischen den Anspruchsgruppen auseinandergehen: Wird wirklich genug getan, um in den Hochschule eine systematische Personalentwicklung aufzubauen und Weiterbildungsangebote zu realisieren? Weiter sind Meinungsunterschiede aus dem Abschnitt zu den Lehrbeauftragten herauszulesen, wo auf der Grundlage eines Konsenses über die Bedeutung von Lehrbeauftragten sehr konträre Auffassungen vertreten werden: Während sich aus der Sicht der Hochschulleitungen die Situation verbessert hat und sie den Anteil der Lehrbeauftragten an der Lehre für angemessen halten, sehen die Gewerkschaften eine Verschlechterung der Situation. Zudem formulieren viele Anspruchsgruppen eine gravierende Kritik an den Beschäftigungsbedingungen (Anteil der Lehrbeauftragten; Dauer der Beauftragung; Vergütung; Rahmenbedingungen).

Die Meinungsunterschiede zwischen den Anspruchsgruppen werden auch dort deutlich, wo die Ursachen für die Umsetzungsprobleme angedeutet werden: Die Hochschulleitungen verweisen in diesem Kapitel an vielen Stellen auf die Restriktionen durch das Recht („rechtssichere Befristungen“), auf ungünstige Rahmenbedingungen der Förderer und Drittmittelgeber („langfristige Befristungen“) oder auf die fehlende Unterstützung des Landes Bremen („fehlende Finanzmittel“, „fehlende Kapazität der Personalverwaltung“) sowie auf widersprüchliche Verhalten der Behörden („Bestehen auf kurzfristigen Befristungen“). Die Interessenvertretungen beklagen hingegen an vielen Stellen, dass sie mit ihren Vorschlägen nicht gehört worden seien oder die Hochschulleitungen aus eigenem Antrieb viel zu wenig in Richtung auf eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen unternehmen würden.

Und damit sind wir bei den grundlegenden Differenzen bei den Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex:

Nur wenig vereinfacht kann gesagt werden, dass die Leitungen der Hochschulen eher dazu tendieren, den Rahmenkodex zu begrenzen, zu konzentrieren und die Handlungsspielräume bei der Verfolgung der Ziele mindestens zu erhalten und sich nicht weiter einengen zu lassen. Belege dazu sind die klare Aussage, den letzten Abschnitt der Präambel (Nachrangigkeit der Regelungen des Rahmenkodex) erhalten zu wollen, und die Wünsche hinsichtlich der Öffnung bei der sachgrundlosen Befristung. Es wird aber auch deutlich bei der Diskussion um die Fristen der Status- / Karrieregespräche oder bei der Bedeutung der Personalentwicklung. Letzteres wird vor allem von den kleineren Hochschulen als im geforderten Umfang mit den bestehenden Mitteln kaum zu leistende Aufgabe beschrieben – teilweise auch als wenig sinnvoll angesehen (z.B. für Lehrkräfte für besondere Aufgaben).

In der Konsequenz tragen die Hochschulleitungen keine konkreten Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex bei und artikulieren generell wenig Nachsteuerungsbedarf. Das bedeutet nicht, dass sie keine Kritik formulieren würden oder mit allem zufrieden wären. Es scheint vielmehr, als ob sie für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals eher auf anderer Ebene ansetzen würden. Bei der Gestaltung der rechtlichen Bedingungen, bei den Voraussetzungen der Drittmittelfinanzierung bzw. der Finanzierung generell sowie bei den Normen und Regularien des Landes Bremen (z.B. BremHG) und den daraus resultierenden rechtlichen Zwängen. Für die Weiterentwicklung des Rahmenkodex ist es offenbar von großer Bedeutung, dass auch das Land Bremen und seine senatorische Behörde durch die Setzung geeigneter Rahmenbedingungen den Prozess nachdrücklich unterstützt.

Auf der anderen Seite formulieren Interessenvertretungen vielfache Kritik an der Konsequenz und Qualität der Umsetzung (z.B. Statusgespräche, Fristen der Vertragsverlängerung) oder

identifizieren Regelungslücken (z.B. gleichstellungspolitische Ziele). In der Konsequenz sprechen sich die meisten Interessenvertretungen mit Unterstützung der Gewerkschaften beim Nachsteuerungsbedarf dafür aus, bestehende Regelungen verbindlicher zu gestalten und weitere Regelungsgegenstände und Zielgruppen in den Rahmenkodex zusätzlich mit aufzunehmen.

Dies hat zwei Ausprägungen. Zum einen werden Lücken bei den Regelungsinhalten identifiziert, die zur Vervollständigung des Rahmenkodex geschlossen werden sollten (z.B. Neue Themen in der Präambel; entfristeten Teilzeitkräften Vollzeit vorrangig anbieten usw.). Zum anderen geht es in Reaktion auf Umsetzungsprobleme um die Verschärfung bestehender Regelungen. Prägnantes Beispiel ist die Nicht-Erreichung der frühzeitigen Vertragsverlängerung drei Monate vor Ende eines befristeten Vertrages. Da dieses bislang nicht gelingt, folgt der wiederholte Vorschlag bei verschiedenen Personalkategorien die Frist auf vier oder sechs Monate zu verlängern. Ähnliches gilt für die Vertragslaufzeiten.

Damit ist der Grundkonflikt („Verbindlichkeit des Rahmenkodex“) bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex beschrieben, der sich durch alle Abschnitte im Kapitel 5 mehr oder weniger deutlich zieht und sich auch beim Thema sachgrundloser Befristung niederschlägt. Die Argumente dazu sind an der geeigneten Stelle nachzulesen (4.2 und 5.3). Beim Thema sachgrundloser Befristung haben sich offenbar zum Leidwesen der Hochschulleitungen die Gewerkschaften auf der höheren politischen Ebene durchgesetzt, so dass die im Rahmenkodex formulierte Regelung Makulatur geworden ist. Aber die Frage, wo eine Lösung dieses Grundkonflikts liegen könnte, ist damit nicht beantwortet.

Die Argumente der Hochschulleitungen, warum die Umsetzung hakt und die Realisierung der bisher geltenden Regelungen schwierig sein soll und die Vorschläge der Interessenvertretungen und Gewerkschaften sich noch anspruchsvollere Ziele zu setzen und diese mit noch stärkerer Verbindlichkeit zu verfolgen, stehen in diesem Kapitel noch völlig unverbunden nebeneinander. Selten finden wir einen konkreten Vorschlag und ein Gegenargument im selben Abschnitt (Ausnahmen: letzter Abschnitt der Präambel; Plädoyer jeweils für Vollzeit bzw. für Teilzeit bei den Vorschlägen zu den Orientierungsrahmen Drittmittelpersonal und MTV-Bereich). Aber auch dann steht es nebeneinander und wird nicht aufeinander bezogen. Das ist eine Schwäche des Formats der Anhörung der Statusgruppen, die in der weiteren Diskussion zu überwinden ist.

In diesem Kapitel hat es zudem drei Abschnitte gegeben, die sich nicht auf eine Reflexion der Regelung des Rahmenkodex bezogen haben, sondern auf den Einfluss der Veränderungen durch die Neufassung des BremHG. Die Statements zu Abschnitt 5.8 haben ergeben, dass für die Personalkategorie wissenschaftlich-technische Mitarbeiter*innen an FHs ein neuer Abschnitt im Rahmenkodex zu formulieren ist. Die Überlegungen zur Funktionsdifferenzierung und zur Tenure-track-Option (5.10) haben Nachsteuerungsbedarf für den Rahmenkodex aufgezeigt („Regelung zur Evaluierung der Tenure Track Option“), während im Abschnitt 5.15 deutliche Hinweise gegeben wurden, dass auch im BremHG bzw. bei dessen Umsetzung noch einige Fragen zu klären sind („Stärkung des Mittelbaus“, „Zuordnung von Personalkategorien in der Selbstverwaltung“, „verbindliche Tenure-track Lösung“).

Es sollte zum Abschluss dieser Zusammenfassung nicht unerwähnt bleiben, dass die Abschnitte über die Lehrbeauftragten und die Studentischen Hilfskräfte auffällig umfangreich geworden sind. Die vielfältigen Hinweise auf Veränderungsbedarf sind dabei wohl weniger der Tatsache geschuldet, dass zusätzlich die Vertreter*innen dieser Gruppen angehört worden sind, als vielmehr dem Umstand, dass diese beiden Gruppen bislang bei der Gestaltung guter Arbeit zumeist übersehen werden.

6 Abschließende Bilanz und Ideen der Anspruchsgruppen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex

In einem abschließenden Block hatten sich die Anspruchsgruppen selbst auferlegt, eine Bilanzierung vorzunehmen. Dazu sollten Regelungen, die sich bewährt und Regelungen, die sich nicht bewährt haben, systematisch aufgezählt werden. Ferner sollten Regelungen genannt werden, die gestrichen oder verändert werden sollten. In einem weiteren Block wurden die Anspruchsgruppen eingeladen, weitere Regelungen für die Weiterentwicklung vorzuschlagen, generelle Anregungen zu machen und ihre Überlegungen zu teilen, wie der Kodex zukünftig mit Leben gefüllt werden könnte.

Diese Bilanzierung ist von den Anspruchsgruppen nicht wie ursprünglich gedacht genutzt worden. Sie hatten ihre Ideen und Anregungen bereits bei den anderen Fragen ins Spiel gebracht und sich zum Teil ganz bewusst der geforderten Priorisierung entzogen, indem sie bei diesen Fragen zumeist keine Angaben gemacht oder sogar auf ihre früheren Ausführungen verwiesen haben. Es ist aus der Sicht von Gremien, die aus unterschiedlichen Personen bestehen, durchaus verständlich, dass ihnen eine Priorisierung hier schwerfällt. Wir bekommen somit an dieser Stelle kein vollständiges Bild, aber wichtige Anregungen.

Die Lösung für die Evaluation besteht darin, die Fragen zusammenfassend auszuwerten und sie abschließend eher stellvertretend zum Aufzeigen der Konfliktlinien und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex zu präsentieren. Wir können in vielen Fällen hier stichwortartig vorgehen, da die Erörterung des sachlichen Zusammenhangs zumeist in früheren Passagen bereits geleistet worden ist. Wo dies nicht geschehen ist wird ausführlicher auf die Themen eingegangen. Wir fassen die Fragen in drei Abschnitten zusammen: Erstens was aus Sicht der Anspruchsgruppen beizubehalten ist, zweitens was zu verändern ist und drittens ihre weiterführenden Ideen.

6.1 **Welche Regelungen des Rahmenkodex haben sich bewährt und sollten beibehalten werden? (Frage 2.8 und 2.9)**

Bei der folgenden Auflistung – die aufgrund von je nach Frage zehn bzw. acht Enthaltungen keine Vollständigkeit beanspruchen kann – benennt alle genannten Regelungspunkte, die für Anspruchsgruppen von besonderem Wert sind. Auf die Unterscheidung der beiden Fragen (Regelungen, die sich bewährt bzw. besonders bewährt haben) wird verzichtet.

Es zeigen sich sehr wenig Übereinstimmungen. Lediglich beim ersten Punkt, der die Vereinbarung selbst für wertvoll hält, gibt es drei Übereinstimmungen. Dann folgen zwei Punkte wo beide Seiten zumindest ahnen könnten, dass die jeweilige Gegenseite ihrer Einschätzung nicht folgen wird: Während zwei Hochschulleitungen darin übereinstimmen, die Unverbindlichkeit der Regelungen des Rahmenkodex für wertvoll zu halten – betonen verschiedene Interessenvertretungen den Verzicht auf die sachgrundlose Befristung übereinstimmend als Punkt, der sich bewährt habe.

Alle weiteren Punkte sind Einzelnennungen.

- „Generelle Verständigung über gemeinsam getragene Grundsätze.“ (A04); „Der Rahmenkodex an sich ist ein Fortschritt“ (A02); „Die Präambel als gemeinsames Ziel, das bei den Personalentwicklungsmaßnahmen von allen Beteiligten mitgedacht wird.“ (A03); „Wertschätzung des Personals hat zugenommen.“ (A18)
- „Letzter Absatz der Präambel: Ausdrückliche Feststellung, dass aus dem Rahmenkodex keine verbindlichen Rechte und Pflichten entstehen.“ (A03); „Beibehalten von Spielräumen aus Sicht des Arbeitgebers.“ (A02)

- *„Berücksichtigung, dass der Einfluss der Hochschulen in Drittmittelprojekten mitunter reduziert sein kann.“ (A 03)*
- *„Anerkennen, dass Befristungen manchmal nicht zu vermeiden sind und sogar erforderlich sein können. Zugleich gemeinsames Ziel, dass in solchen Fällen möglichst transparent und vorausplanend gehandelt werden soll.“ (A03)*
- *„Die pflichtgemäße Anwendung des WissZeitVG sobald die Voraussetzungen dafür vorliegen.“ (A10, 12, 13)*
- *„Die Grundsätzlichkeit der Anwendung von §14(1) TzBfG entgegen der Anwendung von §14(2).“ (A10, 12, 13); „Abschaffung sachgrundloser Befristungen.“ (A18)*
- *„Transparenz bei der Stufenzuordnung bei Einstellung neuer Kolleg*innen“ (A17)*
- *„Rechtzeitige Gespräche über auslaufende Verträge.“ (A04)*
- *„Beschäftigungslaufzeiten bei Projekten.“ (A02)*
- *„Beschäftigungslaufzeiten bei Qualifizierungen“ (A02)*
- *„Brückenfinanzierung für Drittmittelbeschäftigte.“ (A18)*
- *„Differenzierung, dass es sich bei LfbA-Stellen nicht um Qualifikationsstellen handelt.“ (A03)*
- *„Klare Aufgabensetzung, für die Lehrbeauftragten transparente und verbindliche Rahmenbedingungen festzulegen.“ (A03)*
- *„Klare Aufgabenstellung, für die Studentischen Hilfskräfte bzgl. des Zugangs, Umfangs und der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse möglichst transparent und verlässlich zu handeln.“ (A03)*

6.2 Welche Regelungen des Rahmenkodex haben sich nicht bewährt und sollten gestrichen oder verändert werden? (Frage 2.10 und 2.11)

Wird nach den Regelungen gefragt, die zu verändern oder zu streichen sind, dann bekommen wir auf der Seite der Leitungen der Hochschulen übereinstimmend die Personalentwicklung als problematischen Punkt vorgetragen:

Nicht bewährt hat sich nach Ansicht der Leitung der Hochschule Bremen die Umsetzbarkeit der *„Karrieregespräche o.ä.“ (A02)* und es fehle an der *„Aufforderung zur Mitwirkung von Beschäftigten bei der Nutzung von Beratungsangeboten (unschönes Wort: ‚Mitwirkungspflicht‘)“ (A02)* Auch die Hochschule für Künste kritisiert den *„enormen Beratungsanspruch sowohl im Rahmen der befristeten, als auch der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse. Es hat sich als problematisch erwiesen, diese Erfordernisse mit dem vorhandenen Personal adäquat abzudecken.“ (A03)* In Bremerhaven wird dieser Punkt ebenfalls stark gemacht: *„Einige Regelungen sind für kleine Hochschulen ohne spezifisch auf Personalentwicklung ausgerichtete Abteilungen bzw. Stellen schwer umsetzbar.“ (A04)*

Der Personalrat der Hochschule Bremerhaven greift den von der Leitung angesprochenen Punkt auf und macht einen Veränderungsvorschlag: *„Personalentwicklungskonzepte konnten bei uns nicht umgesetzt werden, begründet wurde dies mit der kleinen Größe unserer Hochschule. Hier wäre mehr Konkretisierung, mehr Verbindlichkeit bzw. auch ein gemeinsamer Weg der Hochschulen hilfreich. Für gemeinsame Personalentwicklungskonzepte aller Bremer Hochschulen wäre ebenfalls eine Mitwirkung der Behörde zur Steuerung und Finanzierung erforderlich.“ (A17)*

Nach Ansicht der Interessenvertretungen der Hochschule Bremen hat sich nicht bewährt: *„Die Empfehlung, Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln, um die Transparenz im Hinblick auf die Stufenzuordnung und die Anrechnung vorheriger beruflicher Zeiten zu erhöhen.“* (A10, 12, 13). Es ist daran zu erinnern (siehe 6.1), dass sich nach Ansicht des Personalrats der Hochschule Bremerhaven die Transparenz bei der Stufenzuordnung bewährt habe.

Die zentrale Frauenbeauftragte in Bremerhaven führt die fehlende Umsetzung der familienpolitischen Komponente an. Ihre Leitung schlägt die Streichung der familienpolitischen Komponente vor: *„da nicht extern gefördert und intern nicht finanzierbar.“* (A04).

Der Personalrat an der Hochschule für Künste sieht sich außer Stande die Regelungen zu bewerten: *„Regelungen wurden auf Grund der Unverbindlichkeit des Rahmenkodex kaum sichtbar umgesetzt. Deshalb ist auch schwer zu sagen was unbekannterweise schlecht funktioniert.“* (A14) Dies ist auch der Punkt, den aus übergreifender Sicht die LaKoF und die Arbeitnehmerkammer machen, die Unverbindlichkeit des Rahmenkodex. Dies haben wir bei der Diskussion der Änderungsvorschläge zur Präambel bereits ausgeführt (5.2.1). Aber es ist daran zu erinnern, dass zwei Leitungen genau diese Unverbindlichkeit gerade für besonders wertvoll gehalten haben (6.1).

Aus diesen verschiedenen Perspektiven resultieren auch Änderungsvorschläge, die wir hier vorstellen soweit sie nicht bereits bei den einzelnen Passagen eingearbeitet werden konnten.

Die Leitung der Universität, der Hochschule für Künste und der Hochschule Bremen (A01, 02, 03) wünschen sich hier dezidiert eine Rücknahme des völligen Verzichts auf die sachgrundlose Befristung (siehe oben 4.2). Hier ist daran zu erinnern, dass Interessenvertretungen diesen Verzicht für besonders wertvoll gehalten haben (6.1).

„Die Position der restriktiven Haltung § 14 II TzBfG gegenüber sollte aufgeweicht werden. Eine Öffnung für kurzfristige Bedarfe ist erforderlich, um insbesondere mit Überbrückungslösungen auf einen sich dynamisch bewegenden Arbeitsmarkt reagieren zu können und Beschäftigung mit Tarifbindung zu ermöglichen, um nicht die Zeitarbeit zu stärken. Hier mag in der Anwendung eine Einschränkung aufrechterhalten werden, dass eine kalendermäßige Befristung grds. die Dauer eines Jahres haben muss und einer besonderen Begründung bedarf, aber die generelle Ablehnung dieser Befristungsmöglichkeit fördert ausschließlich die Vakanz der Stellen bzw. die Besetzung mit Personal, dass in der Leiharbeit tätig ist. Auch zeigen die Erfahrungen aus Pandemiezeiten, dass unvorhergesehene Bedarfe bestehen können, bei denen prognostisch eine Befristung über den ‚vorübergehenden Bedarf‘ nicht rechtssicher getroffen werden können, hier bleibt rechtlich ausschließlich die Möglichkeit der kalendermäßigen Befristung, wenn rechtssicher mit den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln umgegangen werden soll.“ (A01)

Die Leitung der Hochschule für Künste führt als einzige eine Reihe an konkreten Änderungswünschen an. Diese wurden bei den einzelnen Orientierungsrahmen aufgenommen. Ein verbindendes Element ist das Hinterfragen von grundsätzlicheren Aspekten des Rahmenkodex, wie beispielsweise die Vollzeitstellenorientierung (bei LfBA und im MTV-Bereich) oder bei Lehrbeauftragten der Wunsch nach Öffnung dieser Personalkategorie für die Qualifizierung. Hier ist vor dem Hintergrund besonderer Bedarfslagen der HfK eine Relativierung bisheriger Regelungsinhalte das Ziel.

Die Interessenvertretungen der Hochschule Bremen schlagen die Streichung der Jahresgespräche vor, da dazu bereits eine Dienstvereinbarung existiere.

Personalrat und Universitätsleitung adressieren zum Abschluss noch die Notwendigkeit, die Anerkennung von Stipendien bei der Stufenzuordnung der Eingruppierung zu ermöglichen:

*„Ein großes Problem ist die Nicht-Anerkennung von Promotionsstipendien auf die Stufenlaufzeit. In der Folge werden auf Stipendien Promovierte als Berufsanfänger*innen auf E13 Stufe 1 eingestellt. Im Rahmenkodex sollte das Problem adressiert und die gemeinsame Suche der Unterzeichner*innen nach Lösungen initiiert werden. Ziel muss eine systematische, angemessene Anerkennung eines Promotionsstipendiums als ‚förderliche Zeit‘ im Sinne des Tarifvertrags sein.“ (A05)*

Die Universitätsleitung sieht vor allem die Notwendigkeit, die Vorgaben der senatorischen Behörde aufzuweichen:

„Die rechtlichen Vorgaben des TV-L, dass bei der Zuordnung der Stufenlaufzeit nicht auf Zeiten aus Stipendien zurückgegriffen werden kann, ist vom Zuschnitt her auf den klassischen Werdegang in einem deutschen Bildungssystem konzipiert. Dies hemmt insbesondere Internationalisierungsbemühungen, da die Einordnung in das deutsche Tarifrecht lediglich über ‚Arbeitsverhältnisse‘ bzw. ‚einschlägige Berufserfahrung‘ ausdrücklich Berücksichtigung findet. In Bezug auf die Anerkennung ‚förderlicher Zeiten‘ gibt es restriktive Vorgaben seitens der Senatorischen Behörde aus dem Jahr 2012, die noch immer wirksam sind und die Möglichkeiten der Anerkennung förderlicher Zeiten für die Universität stark einschränken. Die hinter diesen Vorgaben der Senatorischen Behörde stehenden Erwägungen werden der derzeitigen Situation am Arbeitsmarkt ebenso wenig gerecht, wie den Besonderheiten der Beschäftigung in Wissenschaft, Forschung und Lehre, die sich stark von einer Beschäftigung in einer Landesbehörde unterscheidet. Eine zielgerichtete Maßnahmenentwicklung ist der Universität Bremen schlicht unmöglich, da die benannten Vorgaben bindend sind und über die Rechtsaufsicht überprüft werden können. Der Verweis im Allgemeinen Teil des Rahmenkodex ‚Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln‘ ist damit faktisch unmöglich.“ (A01)

Die Leitung der Universität wünscht sich zudem Veränderungen bei Ausschreibungen, wobei unklar bleibt, welche Regelung des Rahmenkodex hierzu zu verändern wäre.

„Kürzere Ausschreibungsverfahren sind wünschenswert, um der Geschwindigkeit des derzeit sehr dynamischen Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Viel Bewerber können sich bei zeitgleicher Bewerbung ohne starre Bewerbungsfristen bereits in Verfahren durchsetzen und stehen im Bewerbungsverfahren des ÖD schlicht nicht mehr zur Verfügung in dem Moment, in dem die Besetzungskommission erstmals tagen konnte.“ (A01)

6.3 Welche neuen Regelungen werden vorgeschlagen? (Fragen 2.12)

In diesem Abschnitt werden Anregungen aufgenommen, die über den aktuellen Regelungsrahmen hinausweisen. Acht Anspruchsgruppen äußern sich hierzu nicht und drei, die Interessenvertretungen der Hochschule Bremen, belassen es an dieser Stelle bei einer Mahnung: *„Bevor wir über zusätzliche Regelungen nachdenken schlagen wir die konsequente Umsetzung der bestehenden Regelungen und die Schaffung entsprechender Strukturen vor.“ (A10, 12, 13)* Es bleiben somit fünf Beiträge. Sie weisen nur eine Überschneidung auf (Führung).

Die Leitung der Hochschule für Künste schlägt drei neue Regelungen vor:

- *„Anregung regelmäßiger Schulungen für Beschäftigte mit Führungsverantwortung um die hierfür erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben und zu aktualisieren.“ (A03)*
- *„Regelungen zur Gewinnung von qualifiziertem Personal. In Zeiten des Fachkräftemangels ist diesem Aspekt besondere Bedeutung beizumessen.“ (A03)*
- *„Regelung zum Abfedern der Folgen der Corona Pandemie.“ (A03)*

Der Personalrat der Hochschule für Künste ergänzt drei weitere Punkte, die sich auf spezifische Anforderungen an der Hochschule für Künste beziehen:

- *„An der HfK müssen Qualifikationsstellen geschaffen werden. In allen Bereichen. Im Wissenschaftsplan wird regelmäßig auf den fehlenden Mittelbau hingewiesen.“ (A14)*
- *„Die Eingruppierung und Zuordnung zu Lehre oder Technik und Verwaltung muss an den wahrgenommenen Aufgaben orientiert sein und nicht am Status Quo. An der Hochschule für Künste nehmen seit jeher Lehrbeauftragte und Lehrwerkstattleiter bei der Fachbereiche Aufgaben in der grundständigen Ausbildung der Studierenden wahr. Ziel muss es sein, diesen Personen weiterhin diese Tätigkeit zu ermöglichen und nicht regelhaft und vereinbarungsgemäß auf die entsprechenden Professoren zurück zu delegieren. Viele Professuren an der HfK wurden durch die Umwidmung von Mittelbaustellen geschaffen, wodurch der fachpraktische Anteil der Arbeit und das Lehrdeputat höher angesetzt ist, tatsächlich jedoch durch Lehrwerkstattleiter und Lehrbeauftragte ausgefüllt wird. Lehrbeauftragte und Lehrwerkstattleiter müssen entsprechend ihrer musikalisch / technischen / gestalterischen Tätigkeit dauerhaft beschäftigt, entsprechend hoch eingruppiert und der Lehre zugeordnet werden. Der Hinweis auf diese Problematik hat in der Vergangenheit zu einem verstärkten Einsatz von Studentischen Hilfskräften (Tutoren) und Lehrbeauftragten geführt. Diese Praktik führt jedoch zu einer qualitativen Aufgabenveränderung bei den Beschäftigten. Durch solche temporären Lösungen für dauerhafte Veränderungen in der Struktur und durch die Größe der Hochschule vergrößert sich der Anteil administrativer Aufgaben, neue Arbeitsgebiete wie Forschung und nicht curriculare Lehre führen zu stetiger Aufgabenverdichtung auf Grund fehlender Anrechenbarkeit.“ (A14)*
- *„Die Umwidmung von Mittelbaustellen in Professuren dürfte regelhaft nur dann erfolgen, wenn in nachgewiesener Weise regelhaft Daueraufgaben im Bereich der Lehre durch Professuren erfüllt werden müssen.“ (A14)*

Die Gewerkschaften ergänzen einen generellen Punkt:

- *„Für eine nachvollziehbare, gerechte Eingruppierung ist eine hinreichend genaue Stellen- und Tätigkeitsbeschreibung in den Arbeitsverträgen unverzichtbar. Dies ist auch die Grundlage für eine planbare Weiterentwicklung und Höhergruppierung insbesondere auch bei den Nicht-Wissenschaftler*innen. Für die Eingruppierung soll generell die Qualifikation gemäß Deutschem Qualifikationsrahmen (DQR)⁴² berücksichtigt werden. Der DQR veranschaulicht die Gleichwertigkeit hochschulischer und außeruniversitärer Bildung.“ (A22)*

Diesen Abschnitt beschließen wir, indem ein sehr umfangreicher Vorschlag von Personalrat und Frauenbeauftragter der Universität vorgestellt wird. Sie haben einen Änderungsvorschlag für den Abschnitt Rahmenbedingungen eingebracht (siehe 5.3.3) und führen im Folgenden die ihrer Auffassung nach neu aufzunehmenden Regelungsthemen und deren Begründung aus.

„In der nachfolgenden Aufzählung sind einige der Punkte bewusst noch nicht in ausformulierten Regeln gefasst, um der gemeinsamen Befassung in der AG Rahmenkodex nicht vorzugreifen. Schließlich geht es hier um zentrale, alle Beschäftigte betreffende Rahmenbedingungen. Und vermutlich werden bei genauerer Betrachtung und Diskussion in der AG Rahmenkodex noch weitere Punkte und Aspekte ergänzend hinzukommen:

⁴² Näheres zu m DQR: https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html (Zugriff am 21.11.2022)

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG:

*Der Aufstockung bestehender Teilzeitbeschäftigungen hin zu Vollzeitbeschäftigung (sofern von den Stelleninhaber*innen gewünscht) kommt Priorität zu.*

PERSONALENTWICKLUNG / FÜHRUNG:

*Die Hochschulen sehen sich in der Pflicht, aktiv auf allen Stufen der Karrierewege angemessene Fortbildungs- und Coachingangebote im Hinblick auf Führung und Verantwortung anzubieten und systematisch zu bewerben, um frühzeitig und flächendeckend das Fundament einer Kultur guten Führens zu legen⁴³. Dies betrifft wissenschaftliche Karrierewege ebenso wie Karrierewege in Technik und Verwaltung). Vorgesetztenverantwortung beginnt bereits beim Umgang mit Studentischen Hilfskräften, Auszubildenden oder Praktikant*innen, und setzt sich bei Drittmittelinwerbung mit Personalverantwortung sowie Teilarbeitsgruppenkoordination und Nachwuchsgruppenleitung fort. Entsprechende Angebote sollen sich explizit auch an befristet Beschäftigte richten, um diesen bei Ausscheiden aus der Universität bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bieten – gleichzeitig erhöhen solche Angebote die Attraktivität der Universität als Arbeitgeber beträchtlich.*

GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ:

Die Hochschulen bauen ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der Interessenvertretungen weiter aus und streben entsprechende Vereinbarungen an. Gesundheitsmanagement ist darauf ausgerichtet, die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen sollen unterstützt und gefördert werden. Hierzu gehört beispielsweise auch die klare Trennung von Arbeitszeit und Nicht-Arbeitszeit.

Ggf. Verweis auf relevante Gesetze und Verordnungen – die Hochschulen müssen dafür Sorge tragen, dass diese allen Mitgliedern in der Institution aktiv im Bewusstsein sind.

ORGANISATIONSENTWICKLUNG:

Bei Organisationsentwicklungsprozessen ergeben sich besondere Anforderungen an die Transparenz des Vorhabens und an das verantwortungsvolle Zusammenwirken von Dienststellenleitung, Interessenvertretungen und Beschäftigten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Veränderungsprozessen im Rahmen der Organisationsentwicklung betroffen sind, werden an der Gestaltung dieser Veränderungsprozesse frühzeitig und umfassend beteiligt und ihre Beiträge und Vorschläge in den Prozess und in Entscheidungen einbezogen. Die Teilnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. ihrer Vertreterinnen und Vertreter an den jeweiligen Projektgruppen wird gewährleistet.

(Siehe hierzu auch Dienstvereinbarung „Grundsätze und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen“, gültig für den gesamten Bremischen Öffentlichen Dienst.)

INTERNATIONALISIERUNG:

Internationalisierung ist im Hochschul- und Wissenschaftsbereich zum einen Alltag, zum anderen auch im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen gleichermaßen Ziel als auch für alle Beteiligten eine stetige Herausforderung. Die Hochschulen sind sich bewusst, dass hierdurch entstehende zusätzlichen Aufgaben personell hinterlegt werden müssen. Der Prozess

⁴³ Siehe auch den bereits genannten Vorschlag der Leitung der Hochschule für Künste

zunehmender Internationalisierung muss zudem sozialverträglich gestaltet werden. Gravierende Veränderungen von Aufgabenzuschnitten oder Strukturen und Rahmenbedingungen der Arbeit sind im Sinne von Organisationsentwicklungsprozessen unter Beteiligung von Betroffenen und Interessenvertretungen anzugehen.

Gelingende Internationalisierung erfordert ein breites, systematisches Angebot und die nachhaltige Unterstützung von Fortbildungen für alle Beschäftigten (insb. Sprachen und interkulturelle Kompetenz).

Der Rahmenkodex sollte auf Englisch zur Verfügung gestellt werden. Ebenso sollten weitere wesentliche formale Texte (z.B. WissZeitVG, BremHG, LVNV, diverse Regelungen zum Verfahrensrecht der Universität, etc.) ebenfalls auf Englisch zugänglich sein.

WECHSEL VON BESCHÄFTIGUNGSSORTEN UND -ARTEN:

Regelhaft gibt es Probleme hinsichtlich der Anerkennung von Vorzeiten. In der Praxis zeigt sich, dass eine strenge Auslegung des TV-L hier kontraproduktiv ist und die Attraktivität einer Arbeit an der Universität schädigt. Beispiele:

- Keine Anerkennung von Vorzeiten bei Menschen, die via Promotionsstipendium promoviert haben. Unzweifelhaft haben die Stipendienempfänger im Zuge ihrer Promotionsvorhaben wesentliche Kompetenzen und Erfahrungen erhalten, die in der Regel bei der Auswahl auf die Postdocstelle von entscheidender Bedeutung waren. Tariflich werden sie jedoch als Berufseinsteiger*innen in Stufe 1 eingestellt – ebenso wie Masterabsolvent*innen zur ersten Stelle auf dem Weg zu einer Promotion.*
- Es gibt in der Regel keine Anerkennung von Vorzeiten bei von Extern Kommenden, die auf eine höhere Entgeltgruppe wechseln (deren Erfahrungen auf der vorherigen Entgeltgruppe aber entscheidungsrelevant für die Auswahl waren), z.B. externer WiMi E13, beim Wechsel auf eine WiMi- oder Lektor*innenstelle E14. Hier erfolgt eine systematische Ungleichbehandlung zu Lasten externer Bewerber*innen verglichen mit internen Höhergruppierungen.*
- Beim Wechsel zwischen Tätigkeiten als wissenschaftliche*r Angestellte*r und Stellen als WiMi, Lektor*in oder LfbA gibt es erfahrungsgemäß sehr häufig Probleme der Nicht-Anrechnung auf die Stufenlaufzeit, obgleich die in der vorherigen Tätigkeit geleisteten Tätigkeiten und erworbenen Kompetenzen in der Regel relevant für die Auswahlentscheidung waren. In der Folge verschlechtern sich Beschäftigte beim Wechsel zwischen diesen Personalkategorien bei gleicher Entgeltgruppe (z.B. beide Stellen E13) im schlimmsten Fall von Stufe 6 auf Stufe 1!*
- Weiterhin besteht bei manchen internationalen Berufserfahrungen eine Anerkennungsproblematik aufgrund der im Tarifvertrag verlangten Anerkennungskriterien (gleichartig / gleichwertig). Wenn die Gleichwertigkeit aufgrund unterschiedlichen Gehaltsniveaus des Herkunftslandes nicht anerkannt wird, kann dies zur Folge haben, dass gleichermaßen qualifizierte Beschäftigte aus Ländern mit schlechterer Bezahlung dann nach der Einstellung signifikant schlechter gestellt sind als Kolleg*innen aus einer deutschen Hochschule. Für den Personalrat (gerade auch im Hinblick auf das angestrebte Ziel der Internationalisierung) eine kontraproduktive und diskriminierende Situation.*

Der Personalrat sieht hier das Land und die Hochschulen in der Pflicht, sich für eine Änderung der Vorgaben (TV-L; Richtlinien Sen. für Finanzen) einzusetzen und Wege zu finden, die eine systematische Ungleichbehandlung vermeiden.

LEHRVERPFLICHTUNG:

Bei Übernahme sonstiger Dienstaufgaben (z.B. aktive Mitwirkung in Gremien / Kommissionen / Ausschüssen, selbst eingeworbene Drittmittelprojekte, etc.) sollte die LVNV grundsätzlich FÜR ALLE Personalkategorien eine angemessene Möglichkeit zur Reduktion der Lehrverpflichtung bieten. Entsprechende Anträge auf Lehrreduktion sollten transparent nach klarem Kriterienkatalog entschieden werden.

Es gibt offenbar ein ungeklärtes Verhältnis zwischen Lehrabrechnung gemäß LVNV und Arbeitszeit, was den Umgang mit Krankheit angeht: Während allen klar ist, dass im Krankheitsfall Arbeitszeit nicht nachgeholt werden muss, ist dies hinsichtlich der Lehrverpflichtung offenbar in Teilen der Universität unklar und in der LVNV nicht deutlich geregelt. Dies kann dann insb. bei längerer Erkrankung zu Problemen im Hinblick auf die Lehrabrechnung führen, wenn durch Krankheit nicht erfüllte Lehrverpflichtung dann als Minus in der Abrechnung geführt wird und zu weiteren Belastungen in der Zukunft führt. Hier sind klare Regelungen (am besten auch eine Klarstellung in der LVNV) erforderlich, um sicherzustellen, dass Krankheit im Hinblick auf die Lehrverpflichtung nicht auf Lasten der Beschäftigten verbucht wird. Es ist nicht für in der Lehre Tätige in keiner Weise nachvollziehbar, dass nachweislich erbrachte Lehre (über das Pflichtdeputat hinaus), in der Lehrabrechnung nach einiger Zeit verfällt. Dieser Passus in der LVNV sollte ersatzlos entfallen.“ (A05, 08)

6.4 Was fehlt noch im Kodex, welche generellen Anregungen haben Sie? (Frage 2.13)

Die Frage zielte auf neue Ideen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodexes. Einzelne Anregungen, die weniger den Rahmenkodex als dessen Umsetzung betreffen sind in den folgenden Abschnitt eingeflossen.

Andere Anspruchsgruppen haben über den bisher gegebenen Rahmen des Rahmenkodexes hinausreichende Vorschläge gemacht. Sie beziehen sich zum einen auf die Art und Weise der Regulierung und zum anderen auf eine Erweiterung der zu berücksichtigenden Anspruchsgruppen und Aspekte der Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals.

Die Gewerkschaften regen zunächst eine veränderte Art der Regelung an: „Der Kodex muss verbindlich formuliert sein mit messbaren Zielen und Regelungen.“ (A22)

Als zukünftig zu berücksichtigende Zielgruppen für den Rahmenkodex werden vorgeschlagen:

„Es sollte ein weiteres Kapitel im Rahmenkodex ergänzt werden, welches sich auf Auszubildende bezieht. Diese sind zwar formal keine Beschäftigten der Hochschulen, gleichwohl ist die Hochschule ihr Tätigkeitsort und für viele erfolgt nach Ende der Ausbildung auch ein Übergang zur weiteren Tätigkeit an der Hochschule. In diesem Sinne – auch, damit sich Auszubildende an den Hochschulen im Rahmenkodex wiederfinden – schlägt der Personalrat vor, bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex dieser Gruppe gerecht zu werden und insb. die Integration in bestehende Arbeitskontexte und Arbeitsabläufe der Universität sowie spezifische Aspekte in Zusammenhang mit dem Wechsel von der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis im Kodex festzuhalten (z.B. dass der Vertragsbeginn in Abhängigkeit von den Prüfungsterminen so gestaltet werden soll, dass Auszubildende ohne Unterbrechung ins Arbeitsverhältnis wechseln können). Für die Erörterung weiterer Aspekte und Ideen zur Entwicklung des Rahmenkodex in dieser Hinsicht schlägt der Personalrat vor, die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu befragen und um Hinweise zu bitten.“ (A05, 08)

„Prüfung weiterer gemeinsamer Einrichtungen der HS, um Vollzeitstellen zu schaffen, wo bislang Teilzeitstellen eingerichtet sind.“ (A22)

Aspekte der Beschäftigungsbedingungen, die zukünftig stärker beachtet werden könnten, gehen auch aus dem Gliederungsvorschlag des Personalrates zum Abschnitt Rahmenbedingungen hervor (5.3.3), auf den hier verwiesen wird. Weitere Nennung hier waren:

„Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Fokus rücken: An der Uni zeigt sich bei den sicherheitstechnischen Begehungen eine große Diskrepanz zwischen Eigenwahrnehmung und dem tatsächlichen (unterdurchschnittlichen) Umsetzungsgrad der Anforderungen des Arbeitsschutzes.“ (A22)

„Entwicklung einer dem Gesundheitsschutz förderlichen Führungskultur: Es mangelt zu oft erheblich an einem Bewusstsein der Führungskräfte für ihre Verantwortung. (vgl. u.a. 1.6 - Nachsteuerungsbedarf).“ (A22)

„Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sowie Ermöglichung von Diversität in den Belegschaften auf allen Ebenen.“ (A22)

„Gemeinsames Fort- und Weiterbildungsangebot für Beschäftigte und Führungskräfte und gemeinsame Personalentwicklung, insb. für die kleineren Hochschulen.“ (A22)

6.5 Wie könnte der Kodex in der Hochschule besser mit Leben gefüllt werden? (Frage 2.14)

Auch an der fast am Ende stehenden Frage, wie der Kodex zukünftig besser mit Leben gefüllt werden kann, scheiden sich die Geister. Zum einen wird dem Rahmenkodex erkennbar ein unterschiedlicher Stellenwert zugeschrieben, zum anderen gibt es ganz unterschiedliche Vorstellungen, wie man die im Rahmenkodex vereinbarten Ziele und normativen Vorstellungen in der Praxis mit Leben füllen kann.

Zum ersten Punkt: Drei von vier Hochschulleitungen reagieren sehr zurückhaltend. Die Leitung der Hochschule Bremen plädiert für eine Fokussierung *„M. E. sollte überlegt werden, ob tatsächlich diese umfassende Sicht verfolgt werden kann. Bei einer stärkeren Fokussierung wäre eine zielgerichtetere Information möglich.“ (A02)*. Die Hochschule Bremerhaven formuliert überaus diplomatisch: *„Die HS Bremerhaven wird prüfen, ob der Kodex (nach Evaluation und Weiterentwicklung) den Beschäftigten über das relativ neue Format des „Open Dialogues“ in einer niedrigschwelligen Online-Veranstaltung besser bekannt gemacht werden kann.“ (04)* Die Universitätsleitung macht hierzu keine Angaben.

Genau diese Zurückhaltung müsste nach Ansicht des Personalrats der Hochschule Bremerhaven aber überwunden werden, damit der Kodex mit Leben erfüllt werden kann.

„Mehr Verbindlichkeit der Rahmenbedingungen im Kodex würde auch mehr Interesse daran bewirken und ihn mehr mit Leben füllen. Zwischen Rektorat, Interessenvertretungen, aber auch den Fachbereichen sollten Regelungen, wo nötig, vereinbart werden. Der Kodex muss so formuliert werden, dass die Regelungen von allen Seiten gewollt sind und selbstverständlich werden. Unser Personalrat hat in den ersten zwei Jahren nach Veröffentlichung des Rahmenkodex immer wieder auf Umsetzung gedrängt, während von der Hochschulleitung keine Initiativen ausgingen. Eine interne, vom Personalrat angestoßene Evaluation im Sinne einer Bilanzierung ergab nur wenig, was aus Sicht der Hochschulleitung als umsetzbar definiert wurde (z.B. Transparenz der Stufenzuordnung wurde daraufhin umgesetzt. Personalentwicklung wurde jedoch aufgrund der kleinen Größe als nicht möglich bezeichnet. Einige Punkte waren schon vorher an der Hochschule Alltag, wie relativ flexible Arbeitszeitmöglichkeiten).“ (A17)

Weniger zurückhaltend äußert sich die Leitung der Hochschule für Künste:

*„Die Öffnung der AG für Vertreter*innen der Lehrbeauftragten und Studierenden ist ein guter erster Schritt, um alle Akteur*innen mit ins Boot zu holen. Der nach der Evaluation überarbeitete Rahmenkodex muss in der Hochschule bekannter gemacht werden und als ein Instrument in einem Bouquet von Maßnahmen verstanden werden, die die Hochschulen zu noch besseren Arbeitgeberinnen machen können. Zwar erwachsen aus dem Rahmenkodex keine arbeitsrechtlichen Ansprüche der Beschäftigten, jedoch verdeutlicht er, dass bei der Personalentwicklung alle Akteur*innen an einem Strang ziehen und letztendlich ein gemeinsames Ziel haben.“ (A03)*

Ohne dies ausdrücklich zu sagen, bezieht sich die Mehrzahl der Akteure (siehe unten) wohl auf diese Perspektive, sich gemeinsam auf die Umsetzung der Ziele zu verständigen. Sie beziehen damit eine mittlere Position zwischen den Extremen. Den Gegenpol bilden Vorschläge, dem Rahmenkodex durch stärkere Regeln mehr Verbindlichkeit zukommen zu lassen. *„Statt eines Kodex gilt es, verbindliche Regelungen in Gesetzesform und Tarifverträgen zu schaffen.“ (A21)* Nicht nur die LaKoF, auch die Gewerkschaften orientieren wohl darauf.

„Der Rahmenkodex sieht auch in der aktuellen Fassung bereits vor, die Vereinbarungen über Leitlinien, Dienstvereinbarungen und die Übernahme der Zielsetzungen in den Gesetzgebungsprozess mit Leben zu füllen. Dies ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften noch nicht im ausreichenden Maße erfolgt. In der Vergangenheit entstand der Eindruck, dass Hochschulleitungen und die Politik die Umsetzung des Rahmenkodex nicht ausreichend als ‚ihre‘ Sache gewertet haben und es immer wieder einer Erinnerung seitens der Interessenvertretungen bedurfte. Beispielhaft sei hier die Gesetzesänderung zur Arbeitszeit für die Qualifikationsarbeiten erwähnt, die erst nach dem Anhörungsverfahren vor dem Wissenschaftsausschuss geändert wurde.“ (22)

Es ist sehr die Frage, ob die Ersetzung des Rahmenkodex durch verbindlichere Regelungen auch eine Lösung für das Umsetzungsproblem bereit hält. Es gibt eine Reihe von Gesetzen (z.B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutz) deren Umsetzung in der Praxis den weichen Regeln des Rahmenkodex keineswegs überlegen ist.

Es ergibt daher Sinn, sich auch über die zweite Frage Gedanken zu machen, wie man die im Rahmenkodex vereinbarten normativen Vorstellungen in der Praxis mit Leben füllen kann. Die meisten Statusgruppen haben dazu Vorschläge, es sind vier unterschiedliche, sich ergänzende Ansätze zur Lösung des Umsetzungsproblems:

1. Breite Kommunikation des Rahmenkodex

- *„Der Kodex sollte allen neuen Beschäftigten in ihrer Einarbeitungsphase zur Verfügung gestellt werden.“ (A23)*
- *„Eine gute Auffindbarkeit und Zugänglichkeit des Kodex innerhalb der Universität (physisch und an verschiedensten Stellen der Webpräsenz) ist dringend notwendig.“ (05, 08)*
- *„In übersichtlicher verkürzter Form direkt an die Beschäftigten senden oder Handouts verteilen.“ (A15)*
- *„Beispielsweise sollte allen Neu-Beschäftigten die jeweils aktuelle Fassung des Kodex im Zuge der Vertragsunterzeichnung (als Teil des ‚Pakets‘) in Form einer gedruckten Broschüre mit überreicht werden. Bei Vertragsänderung sollte grundsätzlich angeboten werden, die jeweils aktuelle Fassung des Kodex in gedruckter Form mitzunehmen. Beim Personaldezernat, beim Personalrat und den anderen Interessenvertretungen sollten ergänzend jederzeit Exemplare der gedruckten Broschüre erhältlich sein.“ (05, 08, ähnlich 22)*

- *„Hinsichtlich der Weiterentwicklung des Rahmenkodex im Zuge der aktuellen und künftiger Evaluationen sollten Ergebnisse und Fortschreibungen des Kodex prominent im eigenen Haus kommuniziert werden (incl. Verweis auf die elektronische Zugänglichkeit sowie die Möglichkeit, eine Papierbroschüre zu erhalten).“ (05, 08)*
 - *„Der (weiterentwickelte) Rahmenkodex sollte auch auf Englisch sowie in Einfacher Sprache bereitgestellt werden (beides professionell übersetzt).“ (05)*
2. Aktive Vernetzung von Akteuren
- *„Durch die alleinige Aushändigung / Bereitstellung des Dokuments kann allerdings noch kein Umsetzungseffekt erzielt werden. Es geht vielmehr darum, das dem Rahmenkodex zugrunde liegende Verständnis im Hinblick auf den Umgang mit Mitarbeiter*innen in den Köpfen der auf Leitungs- / Vorgesetztenenebene verantwortlichen Personen zu verankern.“ (A23)*
 - *„Die Bekanntgabe des Kodex ist allerdings nur eine Facette, den Rahmenkodex mit Leben zu füllen. Bei der Umsetzung des Rahmenkodex sind alle Gliederungen der Hochschulen einschließlich der zuständigen Fachbereiche zu involvieren.“ (A22)*
 - *„Die Personalstellen und auch die Fachvorgesetzten können mehr eingebunden werden, bzw. an manchen Stellen wäre es hilfreich, zu konkretisieren durch wen die Maßnahmen angestoßen werden sollen.“ (A17)*
 - *„Wo immer sich inhaltliche Bezüge zu relevanten Regelungen und Gegenständen des Kodex ergeben, sollte in Prozessen und in Dokumenten der Universität künftig auch systematisch auf den Rahmenkodex verwiesen werden.“ (05)*
 - *„Offenere regelmäßige Kommunikation, insbesondere an diejenigen Stellen, die Projektmitarbeiter*innen einstellen und an die entsprechend eingestellten Personen.“ (A10, 12).*
3. Systematische Verfolgung der Umsetzung
- *„(...) regelmäßig tagende Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Rahmenkodex. Benötigte Personalressource zur Koordination und Begleitung einstellen.“ (A18)*
 - *„Es sollte eine regelmäßig tagende Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Rahmenkodex innerhalb der Universität ins Leben gerufen werden, in der bei regelmäßigen Treffen zwischen Hochschulleitung, Personalrat, Frauen- und Schwerbehindertenvertretung (sowie je nach Thema ggf. weiteren hinzugeladenen Funktionsträger*innen) konstruktiv an der Umsetzung des Rahmenkodex gearbeitet wird, um so Maßnahmen, Fortschritt und ggf. Problemlösungen für die Universität zu erreichen.“ (05, 08)*
 - *„Perspektivisch liefert diese Arbeitsgruppe auch Berichte für die von der Senatorin für Wissenschaft einberufene Arbeitsgruppe zur Evaluation und Weiterentwicklung des Rahmenkodex, in der – in Form eines ‚runden Tisches‘ positive Entwicklungen an den einzelnen Hochschulen ausgetauscht werden können und ggf. Impulse für die künftige Ausgestaltung des Rahmenkodex sowie hochschulrelevanter Regelungen auf Landesebene auch zwischen formalen Evaluationszyklen ausgetauscht, diskutiert und gesammelt werden können.“ (05, 08)*
 - *„Breite Information mit Ansprache entsprechend der Personalkategorien. Gezielte Schulung der Beteiligten und regelmäßige Überprüfung der Anwendung.“ (A13)*
4. Verstärkte Unterstützung durch die senatorischen Behörden
- *„Es fehlt eine Zusage der senatorischen Behörde, ihrerseits regelmäßig die Möglichkeit der dauerhaften Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel für Dauerstellen zu prüfen. Ohne zusätzliche finanzielle Mittel für diesen Bereich, werden es*

*die Hochschulen schwer haben, den Rahmenkodex vollumfänglich umzusetzen.“
(A03)*

- *„Von Seiten der Behörde kann an die Hochschulen regelmäßig eine Anfrage erfolgen, die den Umsetzungsstand des Rahmenkodex abfragt. Und von Seiten der Behörde wäre eine Zusage hilfreich, für von den Hochschulen in ihren Personalplanungskonzepten als Daueraufgaben definierte Aufgaben Dauerstellen einzurichten. Für gemeinsame Personalentwicklungskonzepte aller Bremer Hochschulen wäre ebenfalls eine Mitwirkung der senatorischen Behörde zur Steuerung und Finanzierung erforderlich.“ (A17)*

Es ist keineswegs so, dass es den verschiedenen Anspruchsgruppen an Fantasie fehlt, wie eine konsequentere und ergebnisorientierte Umsetzung gelingen könnte. Vielleicht kann ein intensiverer Blick auf die konkrete Umsetzung in vielen Fällen fruchtbarer sein als eine Verständigung über die Korrektur von Regularien.

7 Empfehlungen

Wie kann der Rahmenkodex am besten weiterentwickelt werden? Welche Erkenntnisse haben wir auf der Grundlage der Stellungnahmen der Anspruchsgruppen zu den zahlreichen Fragen des gemeinsam formulierten Fragebogens gewonnen? Welche Schlussfolgerungen lassen sich für die Weiterentwicklung des Rahmenkodex aus dem in den Kapitel 3 bis 6 präsentierten Material ziehen?

Aus der externen Perspektive werden im Folgenden auf Grundlage des Materials sieben Empfehlungen formuliert und begründet.

- 1. Im Berichtszeitraum haben sich Verbesserungen bei den Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals an den Bremischen Hochschulen ergeben und es spricht alles dafür, dass die Verständigung der Vertragsparteien auf die Ziele des Rahmenkodexes 2016 hierbei eine Rolle gespielt hat. Es ist daher zu empfehlen, den damit begonnen Prozess der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen durch eine Weiterentwicklung des Rahmenkodexes fortzusetzen.**

Es sind an verschiedener Stelle Zweifel artikuliert worden, ob die eingetretenen Verbesserungen ursächlich mit dem Rahmenkodex zusammenhängen oder eher mit höherrangigen Entscheidungen. Einige Anspruchsgruppen haben auch zum Ausdruck gebracht, dass sie einer verbindlicheren Regelung in Tarifverträgen oder Gesetzen den Vorzug geben. Beides spricht durchaus nicht gegen das Instrument Rahmenkodex.

Der Rahmenkodex vermittelt zwischen den gegebenen Rahmenbedingungen, Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen usw. und der konkreten Praxis der Beschäftigung des Hochschulpersonals. Der Rahmenkodex basiert auf einer Verständigung zwischen den Sozialpartnern, mit welchen Zielen sie gemeinsam die konkrete Umsetzung des gegebenen Rahmens verwirklichen wollen, welchen Prioritäten die Entscheidungen folgen sollen, woran sich das Verwaltungshandeln zu orientieren hat. Insofern leistet der Rahmenkodex eine Übersetzung und Abstimmung, wie die gegebenen Rahmenbedingungen usw. in der Praxis gelebt werden sollen. Die am Rahmenkodex beteiligten Parteien verpflichten sich zudem selbst darauf, ihren Beitrag zur Erreichung der gemeinsamen Ziele zu leisten. Mit dem Rahmenkodex wird diese Selbstverpflichtung auch öffentlich gemacht, er leitet das Führungs- und Verwaltungshandeln, dient auch als Bezugspunkt für das Einfordern von Rechten durch die Beschäftigten und gibt ihnen eine größere Sicherheit, nach bestimmten transparenten, verlässlichen Kriterien beschäftigt zu werden. Außerdem gibt es Hinweise auf eine intensivere, vertrauensbasierte Zusammenarbeit der Sozialpartner.

Ein gutes Beispiel für diese Übersetzungsfunktion ist, dass in der Universität eine Absprache zur Verlängerung der Vertragslaufzeiten für das befristete Personal getroffen worden war (siehe 5.4.1). Der Rahmenkodex hat nun offenbar geholfen, die konkrete Umsetzung in der Praxis durchzusetzen. *„Versuchen, diese [Regelungen] zu unterlaufen, konnte seit 2016 unter Verweis auf den Rahmenkodex sehr einfach begegnet werden.“* (A05) Genau hierin liegt die Funktion des Rahmenkodex und sein Nutzen.

Einen anderen Hinweis auf die Übersetzungsleistung des Rahmenkodex gibt die Entwicklung der sachgrundlosen Befristungen der öffentlichen Verwaltung in Bremen nach Angaben des Senats: *„Im Jahresvergleich 2015 bis 2018 ist ein kontinuierlicher Anstieg der sachgrundlosen Befristungen zu verzeichnen.“* (Bremische Bürgerschaft 2018, S. 3) Dabei verdreifacht sich in Bremen beinahe die Anzahl der erfassten sachgrundlosen Befristungsver-

hältnisse und ihr Anteil erhöhte sich von 35,2% auf 43,6% an den befristeten Arbeitsverhältnissen. Im Geltungsbereich des Rahmenkodex, genauer an den drei Hochschulen⁴⁴, erhöhte sich die Anzahl der sachgrundlosen Befristungen um 13% und der Anteil an der Befristung stieg von 22,7% auf 26,5%⁴⁵. Zugegeben keine Reduktion der sachgrundlosen Befristung, aber eine substantiell günstigere Entwicklung als im übrigen öffentlichen Dienst. Im August 2018 erklärte die Senatorin für Finanzen den Verzicht auf sachgrundlose Befristungen. Aktuellere Zahlen liegen leider nicht vor.

- 2. Der beschriebene Grundkonflikt zwischen den Anspruchsgruppen hinsichtlich der Verbindlichkeit des Rahmenkodex stellt den Rahmenkodex selbst nicht in Frage. Vielmehr empfiehlt es sich, diesen Konflikt auf die unterschiedlichen Rollen der Anspruchsgruppen im Prozess der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen zurückzuführen und nicht auf einen Kompromiss hin zu orientieren. Bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex sollten vielmehr dritte Lösungen gesucht werden, die die berechtigten Ansprüche der verschiedenen Konfliktparteien aufnehmen können.**

Der Grundkonflikt lässt sich so beschreiben, dass die Hochschulleitungen auf der Nachrangigkeit des Rahmenkodex gegenüber höheren Rechts (z.B. WissZeitVG) beharren, wohingegen die Interessenvertretungen eine noch größere Verbindlichkeit, strengere Normen und am besten messbare Zielen einfordern. Ein Kompromiss zwischen diesen beiden Positionen erscheint nicht vorstellbar.

Aus externer Perspektive resultiert dieser Konflikt zunächst aus den unterschiedlichen Rollen bei der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen: Auf der einen Seite bindet der Rahmenkodex das Verwaltungshandeln und schränkt es weiter ein als die Rahmenbedingungen dies bereits getan haben. Dies verlangt im Einzelfall Fantasie und bedingt Aufwand und Kosten, um die bislang gewohnte Praxis (z.B. Drittmittelbeschäftigung) im Sinne der Ziele des Rahmenkodex anders zu gestalten, transparenter, verlässlicher und mit mehr Sicherheit in der Beschäftigung. Entsprechend verweisen die Hochschulleitungen auf den Vorrang von Gesetzen (z.B. WissZeitVG), auf widrige Rahmenbedingungen (z.B. Vorgaben der Drittmittelgeber, fehlende Unterstützung der senatorischen Behörden) und die Kosten der Umsetzung (z.B. Verwaltungsaufwand) und plädieren für möglichst große Handlungsspielräume.

Auf der anderen Seite ist es die Rolle der verschiedenen Interessenvertretungen der Beschäftigten und den übergeordneten Vertretungsorganisationen (LaKoF, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer), sich für die gemeinsam formulierten Zielsetzungen einzusetzen und die Abweichungen in der Praxis immer wieder zu kritisieren und auf die Umsetzung der Normen des Rahmenkodex zu beharren – ohne dass sie im Einzelfall die Macht oder die Möglichkeit haben, diese selbst vor Ort umzusetzen. Sie neigen aus ihrer Rolle heraus dazu, die normativen Ansprüche weiter hochzuschrauben und die Handlungsspielräume weiter zu verengen.

Diese konfliktären Perspektiven müssen für eine Lösungssuche fruchtbar gemacht werden, sie dürfen sich nicht blockieren. Man braucht sowohl die Perspektive auf den nächsten Schritt der Verbesserung, als auch ein realistisches Bild vom Stand der Umsetzung, damit der Rahmenkodex glaubwürdige Zielsetzungen formuliert und keine unglaubwürdigen Fassaden aufbaut. Am Beispiel der unzureichenden Einhaltung der vereinbarten Fris-

⁴⁴ Die Universität Bremen hat keine Daten dazu übermittelt (Bremische Bürgerschaft 2018, S. 2.).

⁴⁵ Eigene Berechnungen auf Basis der in der Antwort auf die kleinen Anfrage publizierten Daten (Bremische Bürgerschaft 2018, S. 11 und 29).

ten zur verbindlichen Verlängerung des ersten Arbeitsvertrages („*Vertragsverlängerungen möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages*“) bei befristetem wissenschaftlichem / künstlerischem Personal soll illustriert werden, was damit gemeint ist.

Die Hochschulleitungen machen Gründe geltend, warum diese Fristen nicht erreichbar seien. Der Personalrat der Universität schlägt als Lösung eine noch verbindlichere Formulierung vor (z.B. 5.3.3, 5.4.3, 5.5.3). Statt an dieser Stelle nach einem Kompromiss bei der Regulierung zu suchen, bestünde eine dritte Lösung in der Befassung mit dem Umsetzungsproblem. Beide Parteien teilen das Ziel. Daher stellen sich Fragen: Wie wird die Umsetzung verfolgt? Welche Hinderungsgründe werden identifiziert? Welche Maßnahmen werden eingeleitet, um die verantwortlichen Vorgesetzten darauf vorzubereiten, die Status- bzw. Karrieregespräche verbindlich sechs Monate vor Vertragsablauf zu führen und die Maßnahmen zur Vertragsverlängerung rechtzeitig einzuleiten? Ziel sollte sein, die Personalmaßnahmen mit einer sehr viele höheren Erfüllungsquote als bisher vier Monate vor Ablauf des Vertrages zum Abschluss zu bringen. Dabei wären im Einzelfall für eine Suche nach einer Lösung im Sinne des Rahmenkodex auch formalisierte Schlichtungsverfahren denkbar.

- 3. Der Bericht zeigt, dass an vielen Stellen die Herausforderung in der breitflächigen und konsequenten Umsetzung der Ziele besteht. Daher lautet die dritte Empfehlung, sich bei der Weiterentwicklung des Rahmenkodex in bestimmten Feldern auf konkrete Standards bei der Verfolgung der Zielerreichung zu verständigen.**

Das würde eine Verständigung zwischen den Sozialpartnern über die Kriterien der Zielerreichung in der Praxis erforderlich machen. In dieser Evaluierung wurde z.B. bei der Analyse der Kennzahlen lediglich danach geschaut, ob sich die Kennzahlen zielkonform entwickelt haben. Überzeugender wäre es hingegen, wenn man sich für bestimmte Entwicklungsperioden und ausgewählte Themen (z.B. mit problematischer Umsetzung aber großer Bedeutung für die Beschäftigten) auch auf konkrete Ziel- oder Qualitätskriterien einigen könnte.

Als Beispiel sei daran erinnert, dass im Rahmenkodex als Ziel für Lektor*innen und für Lehrkräfte für besondere Aufgaben formuliert worden ist, dass diese grundsätzlich unbefristet und in Vollzeit beschäftigt werden sollen. Werden also Befristungsquoten von 0% (Lektor*innen Hochschule Bremen) angestrebt oder sind Befristungsquoten von 41,7% (LfbA Hochschule Bremerhaven) oder 56,3% (LfbA Hochschule für Künste) gemeint? Beim durchschnittlichen Beschäftigungsumfang finden wir eine Streuung zwischen 59,6% (Lektor*innen Universität) und 91,7% (Lektor*innen Hochschule Bremen). Was ist das Ziel? Sind die derzeit erreichten Quoten bereits ausreichend? Welche Zwischenziele sollen wie erreicht werden? Gibt es strukturelle Unterschiede zwischen den Einrichtungen, welche eine unterschiedlichen Grad der Zielerreichung legitimieren? Was nehmen sich die Vertragspartner für die Zukunft vor und mit welchen Maßnahmen und Umsetzungsprozessen kann dies hinterlegt werden?

- 4. Als vierte Empfehlung ist zu ergänzen, dass die Umsetzung nicht nur konkretere Zielkriterien erfordert, sondern auch eine Verständigung über ein intensiveres, gemeinsames Bearbeiten erkannter Umsetzungsprobleme. Dies verweist auf die Notwendigkeit, über neue Verfahren und Vorgehensweisen der Umsetzung zu beraten.**

Ein zentrales Problem der Umsetzung besteht darin, dass die Parteien, die den Rahmenkodex vereinbaren nicht mit denen identisch sind, die ihn umsetzen müssen. Die Umsetzung wird ganz wesentlich an zahlreiche Führungskräfte und Zuständige in der Personal-

verwaltung delegiert. Wie können diese stärker auf die Umsetzung der Normen des Rahmenkodex verpflichtet werden? Wie wird sichergestellt, dass sie ihre daraus resultierenden Aufgaben entsprechend wahrnehmen können?

Die in Abschnitt 6.5 eingebrachten Ideen der Anspruchsgruppen, wie der Rahmenkodex mit Leben erfüllt werden kann, zeigen, dass die Beteiligten genügend Fantasie haben, wie sich die Umsetzung befördern lässt. Besonders relevant erscheinen in diesem Fall die Vorschläge, in den Hochschulen regelmäßig tätige Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Rahmenkodex zu installieren, in die themen- und fallweise entsprechende Personalverantwortliche, Gremien und Expert*innen einbezogen werden können.

- 5. Bei der Diskussion des Themas Personalentwicklung und Beratung zur persönlichen Weiterentwicklung ist aufgefallen, dass im Rahmenkodex nicht sehr konkret formuliert wird, mit welchen Maßnahmen die formulierten Ziele realisiert werden sollen. Zu empfehlen ist vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um Fachkräfte, dass an allen Hochschulen und für alle Personalkategorien zielgruppenspezifische Maßnahmen realisiert werden. Der Inhalt von Personalentwicklung muss dazu weiter konkretisiert werden. Dabei sind auch die Unterschiede zwischen den Einrichtungen anzugleichen, denn während an der Universität vor allem für den Wissenschaftsbereich ausgefeilte Personalentwicklungskonzepte und Strategien (HRS4R) vorliegen, artikulieren die Hochschulen Unterstützungsbedarf.**

Im Rahmenkodex werden zahlreiche Gesprächsformate definiert (Jahres-, Beratungs-, Status- und Karrieregespräche). Bei den Status- und Karrieregesprächen steht die frühzeitige Vertragsverlängerung als Maßnahme im Mittelpunkt. Welche Maßnahmen sind darüber hinaus bei den verschiedenen Gesprächen intendiert? Welche Aktivitäten sollen beim wissenschaftsunterstützenden Personal oder bei wissenschaftlichem Personal, das sich nicht im Qualifizierungsprozess (Promotion, Habilitation) befindet, realisiert werden? In welcher Form sollen die neue wissenschaftliche Karrierewege neben der Professur realisiert werden?

In der Fachliteratur werden unter Personalentwicklung alle geplanten Maßnahmen gefasst, die geeignet sind, die individuelle berufliche Handlungskompetenz der Beschäftigten zu entwickeln und zu erhalten (Kauffeld und Grote 2019, S. 167). Angesichts des schnellen Wandels unserer Gesellschaft (z.B. durch die Digitalisierung) muss in der Führungspraxis und im Personalmanagement sehr viel stärker die Perspektive des lebenslangen Lernens verfolgt werden. Dabei geht es darum, die Beschäftigten in jeder Position einer Organisation und in ihren unterschiedlichen Rollen in die Lage zu versetzen, ihre beruflichen Handlungskompetenzen laufend weiterzuentwickeln. Das betrifft auch wissenschaftliches Personal, das sich nicht (mehr) in der Qualifizierung befindet, oder etwa Personen, die Führungsrollen übernommen haben, und sich nun z.B. mit den Anforderungen der Personalentwicklung oder des Gesundheitsmanagements vertraut machen sollen.

Die Hauptlast tragen dabei „*situierete Lernarrangements*“ (Kauffeld und Grote 2019, S. 167), die sich an realen Arbeitssituationen der Beschäftigten orientieren und zumeist im Prozess der Arbeit zu realisieren sind oder in modernen, digital unterstützten selbstgesteuerten Lernformen. Moderne Formen der Personalentwicklung beziehen sich dabei zunehmend statt auf das Individuum, mehr auf ein Team, das gemeinsam seine beruflichen Handlungskompetenzen weiterentwickelt. Diese Vielfalt der Formen des Lernens müssen organisiert, gestaltet bzw. ermöglicht werden. In den meisten Fällen geht es bei der Personalentwicklung also nicht um die Organisation von *Schulungen* bei externen Trägern, bzw. zentralen Einrichtungen, sondern um die Organisation und Begleitung von *Lernprozessen* und auch *Organisationsentwicklungsprozessen*.

Personalentwicklung und berufliche Weiterentwicklung ist so gesehen ausnahmslos für alle Personalkategorien von Bedeutung. Nur eine von vielen Aufgaben der Personalentwicklung besteht darin, die Beschäftigten bei der Erlangung von Ausbildungszertifikaten zu helfen. Das wird gerne übersehen, weil in der Hochschule die Qualifizierung für die Promotion oder eine Habilitation natürlich für das wissenschaftliche Personal viel Raum einnimmt. Personalentwicklung hat auch nicht immer das Ziel, Mitarbeiter*innen darauf vorzubereiten, den nächsten Karriereschritt zu gehen und andere oder höhere Positionen in der Organisation (oder außerhalb der Hochschule) einzunehmen. Für die Realisierung der Ziele des Rahmenkodex erscheint es daher wichtig, sich genauer über mögliche Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung zu verständigen. Welche Formen werden ins Auge gefasst, welche Schwerpunkte definiert, welche Verantwortlichkeiten gesehen?

In diesem Bericht hat sich gezeigt, dass in allen Einrichtungen von Umsetzungsproblemen berichtet wurde (siehe 3.5, 3.6, 3.7). Die Hochschulen sehen sich im Unterschied zur Universität offenbar mit den Anforderungen an Weiterbildung und Personalentwicklung etwas überfordert. Maßnahmen zur Personalentwicklung sind bei allen Organisationsgrößen relevant, aber in kleinen Einheiten die Personalentwicklungskompetenz aufzubauen erfordert mehr Unterstützung. Die Anregung, über eine hochschulübergreifende Personalentwicklung nachzudenken, sollte daher ernsthaft erwogen werden. Die angesichts des Wettbewerbs um exzellente Köpfe bzw. des Fachkräftemangel gestiegenen Anforderungen an gute Beschäftigungsbedingungen haben einzelne Hochschulleitungen ja bereits für das Thema sensibilisiert. Für die Wahl eines Arbeitgebers hat die Erwartung, dass man bei seiner persönlichen Weiterentwicklung systematisch unterstützt wird, zunehmende Bedeutung.

- 6. Das durch die senatorische Behörde koordinierte Verfahren der Evaluation hat zur Anhörung aller Anspruchsgruppen geführt, mit Ausnahme der senatorischen Behörde selbst. Sie ist einerseits gleichermaßen eine Anspruchsgruppe, andererseits aber auch zentraler Akteur, der Rahmenbedingungen setzt. Es wird daher empfohlen einmal systematisch die Ansprüche der Anspruchsgruppen an die senatorische Behörde zu sammeln und zu klären, wo verstärkte Unterstützung geleistet werden kann, um die Ziele des Rahmenkodex zu erreichen.**

In diesem Bericht werden an vielen Stellen Umsetzungsprobleme auf mangelnde Personalkapazität für die Personalverwaltung, fehlende Ausstattungen oder Mittel oder auch auf widersprüchliche Anforderungen des Landes als Mittelbereitsteller (z.B. Auflage kurzfristiger Befristungen) zurückgeführt. Es gibt aber auch Hinweise auf ein komplexes Zusammenspiel von Einflussfaktoren, die eine Umsetzung der Ziele des Kodexes behindern können. Beispiel wäre hier die Problematik der tariflichen Einstufung ehemaliger Stipendiat*innen. Es wurde auf zehn Jahre alte restriktive Vorgaben der senatorischen Behörde hingewiesen, die zwar zur derzeitigen Situation nicht mehr passen, aber dennoch durch die Rechtsaufsicht durchgesetzt werden (6.2). In solchen Fällen können die Rahmenbedingungen für den Rahmenkodex verbessert werden. Die senatorischen Behörden können eventuell auch Anstöße zur Weiterentwicklung geben, wie das Beispiel einer hochschulübergreifenden Personalentwicklung (siehe Empfehlung 5) verdeutlicht. Und nicht zuletzt dürfte eine Rolle spielen, in welcher Weise sich der Senat in den laufenden Diskussionsprozess um die Novellierung des WissZeitVG auf Bundesebene einbringt.

- 7. Zum Abschluss folgt ein konkreter Vorschlag zum Vorgehen bei den weiteren Beratungen. Es wird ein dreischnittiges Vorgehen empfohlen. Der erste Schritt besteht in einer grundlegenden Verständigung der Anspruchsgruppen über die geplante Reichweite und Richtung der Überarbeitung des Rahmenkodex (Präambel). Zweiter Schritt wäre die Klärung der allgemeinen Rahmenbedingungen und eine Einigung auf die wesentlichen**

Standards, Mittel und Verfahren zur Zielerreichung. Erst im dritten Schritt empfiehlt sich die Bearbeitung der einzelnen Orientierungsrahmen für einzelne Personalkategorien.

Das Absolvieren des ersten Schritts könnte sich in einer Neufassung der Präambel und der Schlussbestimmungen niederschlagen. In der Präambel sind gemeinsam getragene Ziele des neuen Rahmenkodex zu formulieren. Es wäre für die Wirkung des neuen Rahmenkodex sicher überzeugender, wenn die Formulierung von Gestaltungszielen für die Beschäftigten an den Hochschulen hier im Mittelpunkt stehen würden. Bislang wird diesen im Text durch den Streit um den Status des Rahmenkodex die Wirkung genommen. Folgende Frage sind dabei u.a. zu klären:

- Welche neuen Ziele setzen sich die Anspruchsgruppen für die nächste Etappe, was soll konkret in dieser Phase für das Personal der Hochschulen bewirkt werden? Auf welche Zwischenziele kann man sich verständigen? Welche Konkretisierung von zentralen Maßnahmen wird in der nächsten Entwicklungsphase angestrebt (Empfehlung 3)?
- Welche bisher nicht geregelter Personengruppen und welche neuen Themen sollen in den Rahmenkodex aufgenommen werden? Welche Rolle sollen gleichstellungspolitische Zielsetzungen zukünftig spielen?
- Mit welchen Vorgehensweisen und Verfahren sollen diese Ziele realisiert werden. Welche neuen Formen der Zusammenarbeit werden realisiert und welche Maßnahmen zur Vertrauensbildung ergriffen (Empfehlung 4)?
- Mit welchen qualitativen und quantitativen Qualitätskriterien sowie Standards werden die Ziele hinterlegt? Auf welche Indikatoren kann sich die Arbeitsgruppe verständigen, um den Grad der Zielerreichung und den Fortschritt der Umsetzung zu bewerten.
- Welche Konsequenzen haben diese Entscheidungen für die künftige Gliederung des Rahmenkodex (z.B. aufgrund der Aufnahme neuer Personalkategorien oder der Formulierung neuer Ziele)?
- Der Stellenwert des Rahmenkodex gegenüber vorgelagerten Verordnungen und Gesetzen muss nicht in der Präambel formuliert werden, sondern könnte – wie bei anderen Regularien üblich – in Schlussbestimmungen aufgenommen werden.
- Welche Lösung kann zur Entspannung des bereits angesprochene Grundkonflikts (siehe Empfehlung 1) gefunden werden? Wie können die konträren Bedürfnisse zentraler Anspruchsgruppen befriedigt werden? Wären Streitschlichtungsmechanismen hilfreich?

Im zweiten Schritt lassen sich dann die allgemeinen Rahmenbedingungen genauer klären, sie formulieren die Standards, Mittel und Voraussetzungen für die Zielerreichung. Die aktuelle Fassung dieses Passus wird von der Kommentierung vorrangiger Regelungen (Wiss-ZeitVG, TzBfG, Tarifrecht) bestimmt, er sollte in einer neuen Fassung die zentralen Mittel und gemeinsam zu definierende Standards für die Zielerreichung ins Zentrum stellen. Zu klären wäre dann die in Abschnitt 5.2.3 aufgeworfene Grundfrage der Überarbeitungsrichtung: a) Entschlacken und Verlagern in die einzelnen Orientierungsrahmen oder b) alle allgemeine Bedingungen für die Orientierungsrahmen an dieser Stelle sammeln.

Je nachdem wie diese Frage entschieden wird, hat dies Konsequenzen für die Diskussion der jeweiligen Orientierungsrahmen für die Personalkategorien im dritten Schritt. Im Kapitel 5 sind umfangreich die Anregungen zur Weiterentwicklung des Rahmenkodex und seine Begründungen dokumentiert. Da die Grundfragen in Schritt eins und zwei geklärt worden sind, dürfte dann ein stärker pragmatisches Vorgehen zu erwarten sein. (Wenn

mit den einzelnen Orientierungsrahmen begonnen würde, bestünde andernfalls die Gefahr, ständig auf diese Grundfragen zu stoßen.)

Im Wettbewerb um exzellente Wissenschaftler*innen und Fachkräfte spielt die Attraktivität eines Hochschulstandorts mit guten, gesundheits- und familienförderlichen Arbeitsbedingungen und einer diversen, inklusiven und diskriminierungsfreien Kultur zunehmend eine Rolle. Dabei dürfte die angestrebte Weiterentwicklung des Rahmenkodex von zentraler Bedeutung sein – vor allem bei den kleineren Häusern.

8 Literaturnachweise

Böhme, René (2022): Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen: Neuere Entwicklungstrends und ihre Folgen. Abschlussbericht. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen.

Böhme, René; Dingeldey, Irene (2022): Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft. Working-Paper der HBS Forschungsförderung Nr. 250. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bremische Bürgerschaft (2017): Drucksache 19/1038. Viertes Hochschulreformgesetz. Mitteilung des Senats vom 2. Mai 2017.

Bremische Bürgerschaft (2018): Sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst. Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 12. Juni 2018. Drucksache 19/1771. Bremische Bürgerschaft. Bremen.

Bremische Bürgerschaft (2019): Drucksache 19/2004. Entwurf eines Fünften Hochschulreformgesetzes. Mitteilung des Senats vom 22. Januar 2019.

Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (2019): Wissenschaftsplan 2025. Schwerpunkte der bremischen Wissenschaftspolitik 2020-2025. Bremen: Freie Hansestadt Bremen.

Freie Hansestadt Bremen (2018): Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 17/2018. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst.

Hamann, Britta (2022): Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) an der Universität Bremen auf Basis der „European Charter for Researchers“ und des „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“. Bericht zur internen Analyse und Entwicklung der Maßnahmen. Hg. v. Referat 11 Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung. Universität Bremen. Bremen.

Jongmanns, Georg; Book, Astrid; Rüge, Gerlind; Rennert, Christian; Sommer, Jörn (2022): Vertrag gute Beschäftigungsbedingungen NRW: Bericht der Teil-Evaluierung. Hannover, Berlin: HIS-Institut für Hochschulentwicklung; InterVal.

Kauffeld, Simone; Grote, Sven (2019): Personalentwicklung. In: Simone Kauffeld (Hg.): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Berlin: Springer, S. 167–210.

Sommer, Jörn; Jongmanns, Georg; Book, Astrid; Rennert, Christian (2022): Bericht Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin, Hannover: InterVal; HIS-HE.

Universität Bremen (2018): Konzept zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals an der Universität Bremen. Hg. v. Dezernat 1 Akademische Angelegenheiten. Universität Bremen.

Anhang

9 Entwicklung des Verhältnisses zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung

Tabelle 11: Arbeitsverhältnisse der Universität Bremen

Universität Bremen (Stand 13.09.2022)	Umfang befristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)				Umfang unbefristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Wiss./künstl. MA³ Ohne Prof	1483	617	1526	686	296	98	321	117
darunter:								
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	0	0	0	0	0	0	0	0
Lektor*innen	64	41	44	32	57	28	82	46
darunter:								
lecturer	0	0	1	1	0	0	1	0
researcher	0	0	2	1	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	3	3	3	2	24	14	25	16
Mitarb. in Technik und Verwaltung	188	116	109	68	1006	642	1112	705
darunter:								
Wiss. Angestellte	12	10	14	9	40	27	56	41
Summen	1738	777	1682	788	1383	782	1540	884

Tabelle 12: Arbeitsverhältnisse der Hochschule Bremen

Hochschule Bremen (Stand 1.7.2022)	Umfang befristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)				Umfang unbefristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Wiss./künstl. MA³	51	31	36	20	29	14	22	11
darunter:								
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	0	0	0	0	2	1	1	0
Lektor*innen	4	1	0	0	3	1	3	1
darunter:								
lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0
researcher	0	0	0	0	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	9	4	3	0	16	9	22	11
Mitarb. in Technik und Verwaltung	31	22	32	19	252	133	283	161
darunter:								
Wiss. Angestellte	2	2	3	2	7	6	17	16
Summen	95	58	71	39	300	157	330	184

Tabelle 13: Arbeitsverhältnisse der Hochschule für Künste Bremen

Hochschule für Künste Bremen (Stand 29.09.2022)	Umfang befristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)				Umfang unbefristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Wiss./künstl. MA³	7	5	4	3	10	8	10	8
darunter:								
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	0	0	0	0	0	0	0	0
Lektor*innen	0	0	0	0	0	0	0	0
darunter:								
lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0
researcher	0	0	0	0	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	1	0	9	2	7	3	7	3
Mitarb. in Technik und Verwaltung	11	9	6	4	61	36	62	38
darunter:								
Wiss. Angestellte	0	0	0	0	0	0	0	0
Summen	19	14	19	9	78	47	79	49

Tabelle 14: Arbeitsverhältnisse der Hochschule Bremerhaven

Hochschule Bremerhaven (Stand 1.11.2022)	Umfang befristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)				Umfang unbefristeter Arbeitsverhältnisse (Köpfe)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Wiss./künstl. MA³	19	15	26	15	29	8	27	6
darunter:								
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	8	6	10	6	27	6	27	6
Lektor*innen	0	0	0	0	0	0	0	0
darunter:								
lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0
researcher	0	0	0	0	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	6	4	5	3	6	1	7	1
Mitarb. in Technik und Verwaltung	14	8	21	16	45	29	57	34
darunter:								
Wiss. Angestellte	0	0	0	0	0	0	0	0
Summen	39	27	52	34	80	38	91	41

10 Entwicklung der Refinanzierungsquoten der Personalkategorien („Drittmittelfinanzierung“)

Tabelle 15: Finanzierungsgrundlagen Universität Bremen

Universität Bremen (Stand 13.09.2022)	Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Grundfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Drittmittelfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Sonstige Finanzierung (HSP etc.)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Professor*innen⁴	240,65	64,95	252,61	71,51	32,35	18,05	10,59	3,49	45,30	13,80	60,25	18,75
Wiss./künstl. MA	415,60	141,28	409,29	148,01	781,92	283,18	826,02	324,49	190,35	81,25	233,62	114,11
darunter:												
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lektor*innen	24,50	15,50	28,54	15,03	2,5	1,4	0	0	55,35	27,25	46,52	23,54
darunter:												
lecturer	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
researcher	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	5,27	4,77	7,39	4,49	0,5	0,5	0	0	11,50	4,99	10,01	5,99
Mitarb. in Technik und Verwaltung	711,04	426,18	749,02	453,04	198,13	107,91	146,77	79,81	60,85	28,43	113,91	59,13
darunter:												
Wiss. Angestellte	25,06	19,3	35,87	27,6	10,40	5,15	11	4,5	2,65	1,4	7	5,79
Summen	1397,06	652,68	1446,85	692,08	1015,40	411,04	983,38	407,79	363,35	155,72	464,31	221,52

Tabelle 16: Finanzierungsgrundlagen Hochschule Bremen

Hochschule Bremen (Stand 1.7.2022)	Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Grundfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Drittmittelfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Sonstige Finanzierung (HSP etc.)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Professor*innen⁴	100,65	20,3	107,8	23,55	7,62	3	11,72	7	39,28	13	44,03	16,25
Wiss./künstl. MA	16,20	5,7	13,27	3,77	30,56	14,68	23,05	12,28	13,54	11,04	6,5	5
darunter:												
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	2	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0
Lektor*innen	5,83	1,58	2,75	1	0	0	0	0	0,33	0	0	0
darunter:												
lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
researcher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	9,25	6,25	14,38	7,5	0	0	0	0	10,29	4,04	4,58	1
Mitarb. in Technik und Verwaltung	191,18	93,93	202,07	103,28	30,14	16,74	41,15	28,79	21,75	12,95	30,78	14,78
darunter:												
Wiss. Angestellte	7,46	6,46	19,19	9,19	0,05	0,05	1,66	1,05	0	0	3,95	3,95
Summen	323,11	127,76	340,27	139,1	68,32	34,42	75,92	48,07	85,19	41,03	85,89	37,03

Tabelle 17: Finanzierunggrundlagen Hochschule für Künste Bremen

Hochschule für Künste Bremen (Stand 29.09.2022)	Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Grundfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Drittmittelfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Sonstige Finanzierung (HSP etc.)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Professor*innen⁴	50	17	47	17	1	1	1	1	0,3	0,3	1	0,5
Wiss./künstl. MA	2	2	4	3	5	4	5	4	0,13	0,13	2	2
darunter:												
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lektor*innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
darunter:												
lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
researcher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	4	2	4	1,5	0,5	0	1	0	0	0	5	1
Mitarb. in Technik und Verwaltung	53,9	31	57,15	34,26	2	2	1	0	4	4	3	2
darunter:												
Wiss. Angestellte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summen	109,9	52	112,15	55,76	8,5	7	8	5	4,43	4,43	11	5,5

Tabelle 18: Finanzierunggrundlagen Hochschule Bremerhaven

Hochschule Bremerhaven (Stand 1.11.2022)	Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Grundfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Drittmittelfinanzierung				Anzahl Arbeitsverhältnisse (VZÄ) Sonstige Finanzierung (HSP etc.)			
	1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019		1.12.2015		1.12.2019	
	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w
Professor*innen⁴	51,75	9	52	11	2	0	3	1	6,5	1	12,83	3,42
Wiss./künstl. MA	22,36	4,86	24,76	4,51	14,63	10,63	15,34	8,84	5,94	2,94	5,2	3,2
darunter:												
Wiss.-techn. MA an Fachhochschulen	21,86	4,36	24,76	4,51	4	2	3,55	2,05	5,44	2,44	4,2	3,2
Lektor*innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
darunter:												
lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
researcher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior lecturer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
senior researcher	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LfbA	5	1	5	1	1,5	0,5	1	0	2,5	1,5	3,5	2
Mitarb. in Technik und Verwaltung	38,86	22,54	42,36	23,26	2,57	2,18	10,11	6,98	9,54	5,79	17,75	12,75
darunter:												
Wiss. Angestellte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summen	117,96	37,40	124,12	39,77	20,70	13,31	29,46	16,83	24,48	11,23	39,29	21,37

11 Der Fragenkatalog

Fragebogen der Studie „Rahmenkodex“ zur Evaluation des Rahmenkodexes „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“

Name der bearbeitenden Person(en)/Institution(en)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Teil 1: Qualitative Fragestellungen zum gesamten Rahmenkodex, zu jeweiligen Abschnitten und konkreten Vereinbarungen

Kodex Allgemein

1.1 Wurden an Ihrer Hochschule hochschulspezifische Beschlüsse, Verfahrensregelungen und Leitlinien zur Konkretisierung des Kodexes getroffen? (nur eine Antwortoption auswählen!)

Ja, und zwar folgende:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

(maximal 4000 Zeichen)

Nein, und zwar aus folgenden Gründen:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

(maximal 4000 Zeichen)

Trifft nicht zu

Auswirkungen

1.2 Welche Auswirkungen hatte der Kodex auf das Zusammenwirken zwischen der Leitung der Hochschule und dem Personalrat sowie der Frauenbeauftragten?

Inwiefern gab es eine Verbesserung der Zusammenarbeit?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu

(maximal 4000 Zeichen)

Inwiefern gab es eine Verschlechterung der Zusammenarbeit?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu

(maximal 4000 Zeichen)

Kommunikation

1.3 Ist der Kodex den Mitarbeiter*innen bekannt oder nicht? Wie wurde der Kodex hochschulintern bekannt gegeben und wie wurden die (neuen) Mitarbeiter*innen auf ihn aufmerksam gemacht?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu

(maximal 4000 Zeichen)

Maßnahmen

1.4 Welche Maßnahmen hat die Hochschulleitung zur Umsetzung des Kodexes verfügt?

1. Maßnahme

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

(...)

6. Maßnahme

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Bewertung der Abschnitte des Kodexes

1.5 Wie bewerten Sie die Präambel des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat sie sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.6 Wie bewerten Sie den Abschnitt zu "Allgemeinen Rahmenbedingungen" (Abschnitt 1) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.7 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit dem Qualifikationsziel Promotion (Abschnitt 2) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.8 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase (Abschnitt 3) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.9 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen zu überwiegend drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen (Abschnitt 4) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.10 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen zu unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen (je nach Hochschultyp) Mitarbeiter*innen (Abschnitt 5) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.11 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen für Lektor*innen (Abschnitt 6) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.12 An welchen Stellen besteht Nachsteuerungsbedarf hinsichtlich der im BremHG nachträglich vorgenommenen Funktionsdifferenzierung Lehre/Forschung und der Tenure-track-Option?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.13 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Abschnitt 7) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.14 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Abschnitt 8) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.15 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen für Wissenschaftliche Angestellte¹ (Abschnitt 8) des Rahmenkodexes? (Soweit an Ihrer Hochschule das Beschäftigungsverhältnis "wissenschaftliche/r Angestellte/r" Verwendung findet.)

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

¹ Die Personalkategorie „wissenschaftliche/r Angestellte/r“ gibt es vorwiegend an der Universität Bremen. Sie ist bei der Evaluation als Teilgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung zu berücksichtigen, da diese Beschäftigten KEINE wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter*innen gem. BremHG sind.

1.16 Inwieweit sehen Sie einen Nachsteuerungsbedarf im Rahmenkodex hinsichtlich der neuen Personalkategorie im BremHG: „Wiss.-technische Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen“?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.17 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen für Lehrbeauftragte (Abschnitt 9) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.18 Wie bewerten Sie den Orientierungsrahmen zu Studentischen Hilfskräften (Abschnitt 10) des Rahmenkodexes?

In welcher Hinsicht hat er sich bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

An welchen Stellen besteht hier Nachsteuerungsbedarf?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Konkrete Vereinbarungen

1.19 Inwieweit hat die Hochschule hochschulinterne Personalplanungskonzepte aufgestellt (Präambel)?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.20 Inwieweit hat die Hochschule ein Personalentwicklungskonzept für Karrierewege in der Wissenschaft für den sog. wissenschaftlichen Mittelbau entwickelt (Abschnitt 5)?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Weiterbildungsmöglichkeiten

1.21 Welche spezifischen Möglichkeiten wurden den Beschäftigtengruppen jeweils zur beruflichen Weiterbildung und Weiterentwicklung angeboten?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.22 In welcher Weise erfolgen die Angebote?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.23 Wie werden die Angebote angenommen?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Karriere- bzw. Beratungsgespräche

1.24 Wodurch ist sichergestellt, dass regelhaft Status-, Karriere- bzw. Beratungsgespräche mit befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen stattfinden?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

1.25 Finden die avisierten Status- bzw. Karrieregespräche spätestens 6 Monate vor Ende des befristeten Vertrags flächendeckend statt? (nur eine Antwortoption auswählen!)

- nein eher nicht teilweise
 eher ja ja, in allen Fällen Trifft nicht zu

Aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigte

1.26 Welche strukturellen Lösungen hat die Hochschule entwickelt, auch bei aus Drittmitteln finanzierten Beschäftigten die sog. familienpolitische Komponente (Verlängerungsmonate bei Geburt eines Kindes etc.) zu berücksichtigen (Abschnitt 4.3)?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Teil 2: Qualitative Fragestellungen zur generellen Evaluation und Weiterentwicklung des Rahmenkodexes

Generelle Evaluation

2.1 Welche rechtlichen Vorgaben oder strukturellen „Hürden“ einzelner Förderprogramme oder Drittmittelgeber gab es, die eine Umsetzung einzelner Elemente des Rahmenkodexes erschwert oder verhindert haben?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Arbeitsverträge

2.2 Wie bewerten Sie den Verzicht auf den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund infolge der entsprechenden Vorgabe durch die Bremer Landesregierung?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

2.3 Kam es infolgedessen eher verstärkt zum Abschluss von Werkverträgen? (nur eine Antwortoption auswählen!)

- ja teilweise nein Trifft nicht zu

2.4 Kam es infolgedessen eher verstärkt zum Einsatz von Personaldienstleistungsunternehmen? (nur eine Antwortoption auswählen!)

- ja teilweise nein Trifft nicht zu

2.5 Kam es infolgedessen eher verstärkt zum Abschluss unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse? (nur eine Antwortoption auswählen!)

- ja teilweise nein Trifft nicht zu

Ergänzende Hinweise

2.6 Haben Sie noch ergänzende Hinweise/Bewertungen zur landesrechtlichen Veränderung der Personalkategorien während der bisherigen Laufzeit des Rahmenkodexes und zu deren Auswirkungen?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

2.7 Haben Sie noch Hinweise zur Weiterentwicklung der Personalkategorien gem. BremHG?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Weiterentwicklung

2.8 Welche Regelungen des Rahmenkodexes haben sich aus Ihrer Sicht bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

2.9 Welche Regelungen haben sich besonders bewährt?

1. Regelung

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

(...)

6. Regelung

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

2.10 Welche Regelungen des Rahmenkodexes haben sich aus Ihrer Sicht nicht bewährt?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

2.11 Welche Regelungen sollten gestrichen oder verändert werden?

1. Regelung

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

(...)

6. Regelung

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Vorschläge

2.12 Welche Regelungen schlagen Sie vor?

1. Regelung

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)
(...)

6. Regelung

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Weitere Vorschläge und Anregungen

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Was fehlt noch im Kodex, welche generellen Anregungen haben Sie?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

2.13 Wie könnte der Kodex zukünftig innerhalb der Hochschule bei allen Beschäftigten besser bekannt gemacht und „mit Leben gefüllt“ werden?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Gleichstellungsaspekte

2.14 Wie sieht es mit Gleichstellungsaspekten aus?

Fanden Gleichstellungsaspekte der Geschlechter im Rahmenkodex ausreichend Berücksichtigung und Entfaltung?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Welche Wirkungen hat der Kodex hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter entfaltet?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)

Sehen Sie hier noch Ergänzungsbedarf bezüglich der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Trifft nicht zu (maximal 4000 Zeichen)