

Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE

Beschäftigungsverhältnisse an bremischen Hochschulen

Auf Druck der Beschäftigten, Personalvertretungen und Gewerkschaften hat sich bundesweit eine Diskussion über prekäre Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen und Universitäten entwickelt. Aktuell wird das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) auf Bundesebene reformiert, um sachgrundlose Befristungen von wissenschaftlichen Beschäftigten einzuschränken.

Auch in Bremen sind befristete (Ketten-)Verträge für Beschäftigte an Universität und Hochschulen ein zentrales Problem der Wissenschaftspolitik. Arbeit und Familie sind häufig unvereinbar, eine Planbarkeit der eigenen Karriere besteht nicht, es herrscht eine hohe Abhängigkeit von den unmittelbaren Vorgesetzten und eine große Zukunftunsicherheit. Zusätzlich zu den Problemen der Befristungen wird häufig unbezahlte Mehrarbeit einhergehend mit Arbeitsverdichtung auf Teilzeitstellen geleistet. Vor allem Frauen sind von diesen ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen betroffen.

Einer der Hauptgründe für die sich verschlechternde Situation des akademischen Mittelbaus ist die extreme Drittmittelabhängigkeit der Bremer Hochschulen. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Hochschul-Informationssystem [HIS], 2011) zeigt, dass drittmittelfinanzierte Stellen fast zu 100 % befristet sind, gleichzeitig liegt die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere in dieser Gruppe extrem niedrig.

Neben gesetzlichen Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und im Bremischen Hochschulgesetz müssen Universität und Hochschulen deshalb auch materiell in die Lage versetzt werden, Arbeitsverträge systematisch zu entfristen. Hier könnte z. B. ein Entfristungspool Verbesserungen – auch in der Lehre – bringen.

Wir fragen den Senat:

Statistischer Überblick

1. Wie hat sich die Beschäftigungsstruktur an bremischen Hochschulen seit 2011 entwickelt? Bitte nach Hochschule (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) auflgliedern und zwischen
 - a) Professorinnen und Professoren,
 - b) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren,
 - c) wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 - d) Lehrkräften für besondere Aufgaben,
 - e) Lektorinnen/Lektoren,
 - f) Lehrbeauftragten,
 - g) sonstigen akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 - h) Verwaltung und
 - i) technischem Personal unterscheiden.
2. Wie viele Personen der jeweiligen Statusgruppe sind auf Drittmittelstellen beschäftigt (bitte differenziert nach „ausschließlich“, „überwiegend“, „über 50 %“

- und „bis zu 50 %“ angeben), und wie viele Stellen werden aus Haushaltsmitteln des Landes finanziert? Bitte nach Geschlecht und Hochschulen unterscheiden.
3. Wie viele Personen der jeweiligen Statusgruppen sind verbeamtet oder angestellt, wie viele arbeiten Vollzeit bzw. Teilzeit und sind befristet beschäftigt bzw. haben einen unbefristeten Vertrag? Bitte nach Geschlecht und Hochschulen unterscheiden.
 4. Wie gestaltet sich die Dauer der Befristungen bei Arbeitsverträgen, die in den letzten zwei Jahren geschlossen worden sind (Anteil der Verträge unter einem Jahr, Anteil der Verträge unter drei Jahren)? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster), Statusgruppe und Geschlecht sowie nach Drittmittelstellen differenzieren.
 5. Trifft es zu, dass entgegen der Dienstvereinbarung an der Universität Bremen Erstverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (WiMis) auf Haushaltsstellen (z. B. Promotionsstellen) für eine kürzere Laufzeit als drei Jahre abgeschlossen werden? Wie oft und aus welchen Gründen? Was unternimmt der Senat, um Schlechterstellungen entgegen der Dienstvereinbarung zu verhindern?
 6. Wie hat sich der Umfang der Stellen im akademischen Mittelbau seit 2011 entwickelt? Wie viele volle Stellen gibt es, und wie viele Stellen mit einem Volumen von 75 %, 66 %, 50 % und mit weniger als 50 % Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bestehen? Bitte nach Jahr, nach Hochschule (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster), Statusgruppe und Geschlecht differenzieren.
 7. Wie viele drittmittelfinanzierte Stellen sind über welche Regelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet? Bitte unterscheiden nach sachgrundloser Befristung (§ 2 Abs. 1) und Befristungen nach Drittmitteln (§ 2 Abs. 2)?
 8. In welchem Umfang und zu welchem Anteil übernehmen die Lehrbeauftragten und die studentischen Hilfskräfte Regelaufgaben in der Lehre? Bitte nach Hochschule und Fachbereich differenzieren.

Lehraufträge

9. Wie viele Lehraufträge gemäß § 26 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) wurden 2005 an den einzelnen Hochschulen in Bremen vergeben, und wie viele sind es aktuell? Welcher Anteil der Lehre wird an den jeweiligen Hochschulen durch Lehraufträge abgedeckt?
10. Welche Erkenntnisse hat der Senat über die Zusammensetzung der Gruppe der Lehrbeauftragten, wie viele von ihnen arbeiten hauptberuflich als Lehrbeauftragte, wie viele nebenberuflich, wie viele unentgeltlich- und wie viele sind verbeamtet oder pensioniert? Bitte nach Hochschulen und Fachbereichen unterscheiden.
11. Wie viele Lehrbeauftragte sind am Fremdsprachenzentrum der Universität Bremen tätig? Inwieweit sind Verträge mit Lehrbeauftragten abhängig von den Anmeldezahlen der Studierenden zu den jeweiligen Kursen? Gibt es ein Ausfallhonorar, falls Sprachkurse kurzfristig nicht zustande kommen, oder tragen die Lehrbeauftragten selbst dieses Risiko?
12. Inwiefern ist sichergestellt, dass Lehraufträge nur zur „Ergänzung und Erweiterung“ des Lehrangebots vergeben werden und keine grundständigen Teile des Studiums durch Lehraufträge abgesichert werden? Was genau sehen die nach § 26 Abs. 5 BremHG vorgeschriebenen Ordnungen der Hochschulen für die Erteilung von Lehraufträgen an dieser Stelle vor?
13. Wie bewertet der Senat die Situation, dass Personalräte nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz nicht für die Interessen von Lehrbeauftragten zuständig sind? Gibt es Bestrebungen, hier gesetzliche Änderungen vorzunehmen?
14. Gibt es Überlegungen, Berechnungen oder Pläne, Lehraufträge in feste Stellen umzuwandeln, in den Fällen, wo sie Daueraufgaben in der Lehre absichern?

Qualifikationsstellen und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren

15. In welchem Umfang und zu welchem Anteil sind Aufgaben im Bereich der Durchführung und Bewertung von Prüfungen Teil der Stellenbeschreibung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, der Lehrbeauftragten und stu-

dentischen Hilfskräfte, und zu welchem Anteil werden diese (zusätzlich) entlohnt? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) und Statusgruppe differenzieren.

16. Wie verteilen sich Arbeitszeiten in Lehre und Forschung und Zeiten für die Dissertation in den Qualifikationsstellen? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) aufgliedern.
17. Wie viele Qualifikationsstellen und Promotionsstipendien münden in einer erfolgreichen Promotion innerhalb der (arbeits-)vertraglich veranschlagten Frist? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) aufgliedern.
18. Gibt es für die Promotionsstellen Betreuungsvereinbarungen, um die Fertigstellung der Qualifikationsarbeit zu gewährleisten? Wenn nein, werden solche Vereinbarungen vom Senat für sinnvoll erachtet?
19. Wie hat sich die Zahl der Qualifikationsstellen im Verhältnis zu Stipendienmodellen für Promovierende seit 2011 entwickelt? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) aufgliedern.

Gesetzgeberische Maßnahmen zur Eindämmung von Befristungen

20. Welche Maßnahmen zur Eindämmung von Befristungen und prekären Berufsperspektiven will der Senat auf Landesebene ergreifen?
21. Welche Personalkategorien sollen durch die Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes entstehen? Welche Personalkategorien mit Dauerperspektive (unbefristete Beschäftigung) sollen entstehen? Welche Rechte und Pflichten (z. B. Lehrverpflichtungen) haben die unterschiedlichen Personalkategorien?
22. Warum soll laut Koalitionsvertrag das Ziel einer Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten im Hochschulgesetz verankert werden, während zumindest in der Dienstvereinbarung der Universität Bremen Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren vorgesehen sind?
23. Was unternimmt der Senat, um die spezifische Benachteiligung von Frauen in der „Arbeitswelt Hochschule“ abzubauen?
24. Welche konkreten Positionen vertritt der Senat auf Bundesebene bezüglich der anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Ist der Senat insbesondere noch der Auffassung, dass „von der gesetzlichen Seite her (. . .) nur arrondierende und klarstellende Änderungen erforderlich (sind)“, wie es 2012 in der Senatsantwort mit der Drucksache 18/534 formuliert wurde?

Miriam Strunge,
Kristina Vogt und Fraktion DIE LINKE