

Mitteilung des Senats vom 2. Mai 2017**Viertes Hochschulreformgesetz**

Der Senat überreicht der Bürgerschaft (Landtag) den Entwurf des Vierten Hochschulreformgesetzes mit der Bitte um Beschlussfassung.

Die Änderungen betreffen in erster Linie die personalrechtlichen Strukturen an den Hochschulen. Die bestehenden Personalstrukturen an den Hochschulen sind im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit und die international üblichen Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht mehr in allen Punkten zeitgemäß. Es bestehen zudem der Wunsch und die Notwendigkeit, die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses planbarer und transparenter zu gestalten und ihnen eine frühere Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem zu ermöglichen. Zudem kommen auf die Hochschulen und insbesondere die Universität Bremen neue Anforderungen durch die Exzellenzstrategie und die Bund-Länder-Fördervereinbarung zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu, die eine Veränderung in den Regelungen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal der Hochschulen bedingen.

Die Verantwortung der Hochschulen für gute Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten wird betont. Dazu hat es zudem bereits im Einzelnen Festlegungen zwischen allen Beteiligten in Gestalt des Rahmenkodexes zu „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ vom November 2016 gegeben.

Zur Umsetzung dieser Anforderungen sollen das Bremische Hochschulgesetz, das Bremische Beamtengesetz und das Bremische Besoldungsgesetz sowie die Lehrverpflichtungs- und Lehnachweisverordnung geändert und an die geschilderten Erfordernisse angepasst werden.

Zugleich gibt es Anpassungsbedarf hinsichtlich der Regelungen zur Hochschule für Öffentliche Verwaltung, die enger an das allgemeine Hochschulrecht angeglichen werden sollen.

Die Anforderungen an moderne, zeitgerechte Personalstrukturen an den Hochschulen, offene, variable und planbare Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses unter Berücksichtigung familiärer Situationen und an gute rechtliche Rahmenbedingungen von Beschäftigten unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten von Wissenschaftseinrichtungen werden damit erfüllt.

Der Senat bittet, den Entwurf in der vorliegenden Fassung zu beschließen.

Viertes Hochschulreformgesetz

Der Senat verkündet das nachstehende, von der Bürgerschaft (Landtag) beschlossene Gesetz:

Artikel 1**Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes**

Das Bremische Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339 – 221-a-1), das zuletzt durch Gesetz vom 24. März 2016 (Brem.GBl. S. 203) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis Teil III wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Angabe zu „Kapitel 2“ wird folgende Angabe eingefügt:
„Abschnitt 1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“.
 - b) Die Angabe zu § 16 wird wie folgt gefasst:
„§ 16 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“.
 - c) Die Angabe zu § 18 wird wie folgt gefasst:
„§ 18 Ausschreibung von und Berufung auf Professuren und Juniorprofessuren“.
 - d) Nach der Angabe zu § 18 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 18a Verfahren bei verbindlicher Zusage (tenure track) zur Übertragung einer unbefristeten Professur“.
 - e) Die Angabe zu § 19 wird wie folgt gefasst:
„§ 19 Nebentätigkeit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“.
 - f) Nach der Angabe zu § 20 wird folgende Angabe eingefügt:
„Abschnitt 2 Personal des akademischen Mittelbaus“.
 - g) Die Angaben zu §§ 22 und 23 werden wie folgt gefasst:
„§ 22 (weggefallen)
§ 23 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung“.
 - h) Nach der Angabe zu § 23 werden die folgenden Angaben eingefügt:
„§ 23a Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung
§ 23b Künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.
 - i) Die Angabe zu § 24 wird wie folgt gefasst:
„§ 24 Lektorinnen und Lektoren – Funktionen als lecturer (senior lecturer) oder researcher (senior researcher)“.
 - j) Die Angabe zu § 24a wird gestrichen.
 - k) Nach der Angabe zu § 24 wird folgende Angabe eingefügt:
„Abschnitt 3 Nebenberuflich tätiges Personal und studentische Hilfskräfte – Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, studentische Hilfskräfte“.
 - l) Die Angabe zu § 26 wird wie folgt gefasst:
„§ 26 Lehrkräfte für besondere Aufgaben“.
 - m) Nach der Angabe zu § 26 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 26a Lehrbeauftragte“.
 - n) Nach der Angabe zu § 27 wird folgende Angabe eingefügt:
„Abschnitt 4 Lehrbefähigung und Lehrverpflichtung“.
 - o) Die Angabe
„Kapitel 3
– Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen –“
wird durch die Angabe
„Kapitel 3
– Sonstige Bestimmungen –“
ersetzt.
 - p) Die Angabe zu § 30 wird wie folgt gefasst:
„§ 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“.

2. In § 4 Absatz 11 wird folgender Satz 3 angefügt:
 „Sie tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessene Rechnung.“
3. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 werden die Wörter „der Rektor oder die Rektorin“ durch „die Rektorin oder der Rektor“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 werden die Wörter „die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen (Professoren und Professorinnen sowie Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen)“ durch die Wörter „die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Professoren)“ ersetzt.
 - cc) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:
 „3. die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierung und in der Dienstleistung und die künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.
 - dd) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 3a eingefügt:
 „3a. die Lektorinnen und Lektoren, auch soweit sie die Funktionen als lecturer, senior lecturer, researcher oder senior researcher ausüben“.
 - ee) In Nummer 4 werden die Wörter „sowie Lektorinnen und Lektoren“ gestrichen.
 - ff) Nummer 5 wird wie folgt gefasst:
 „5. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“.
 - gg) In Nummer 6 werden die Wörter „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ durch die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:
 „2. die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierung und in der Dienstleistung und die künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lektorinnen und Lektoren nach Absatz 1 Nummer 3a, auch soweit sie die Funktionen als lecturer, senior lecturer, researcher oder senior researcher wahrnehmen, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit Hochschulabschluss als Einstellungsvoraussetzung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 21 sowie die Doktorandinnen und Doktoranden,“.
 - bb) In Nummer 4 werden die Wörter „die sonstigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ durch die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“ ersetzt.
 - c) Absatz 3 Satz 3 wird gestrichen.
4. Nach der Überschrift „Kapitel 2 – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal –“ wird folgende Überschrift eingefügt:
 „Abschnitt 1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“.
5. § 18 wird wie folgt gefasst:

„§ 18

Ausschreibung von und Berufung auf Professuren und Juniorprofessuren

(1) Die Rektorin oder der Rektor entscheidet unter Beachtung der Ziel- und Leistungsvereinbarung über die Besetzung oder Wiederbesetzung der Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und Juniorprofessuren und schreibt sie im Einvernehmen mit der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz überregional und nach Maßgabe der Bedeutung der Stelle auch international aus.

(2) Im Einvernehmen mit der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz kann von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn

1. ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,
2. ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin, dessen oder deren herausragende Eignung, Leistung und Befähigung festgestellt worden ist, auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,
3. ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem befristeten Angestelltenverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll, weil er oder sie ein entsprechendes Einstellungsangebot eines anderen Dienstherrn oder ein vergleichbares Angebot eines Arbeitgebers nachweisen kann,
4. einem hauptamtlichen Mitglied des Rektorats eine Berufung auf eine Professur nach Beendigung seiner Amtszeit angeboten wird,
5. ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach der Besoldungsgruppe W 2 der Bremischen Besoldungsordnung in ein solches nach der Besoldungsgruppe W 3 überführt werden soll, weil er oder sie ein entsprechendes Einstellungsangebot eines anderen Dienstherrn oder ein vergleichbares Angebot eines Arbeitgebers nachweisen kann,
6. mit Zustimmung der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz eine gemeinsame Berufung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach § 20 durchgeführt wird und eine ausgewiesene Leitungspersönlichkeit der beteiligten Forschungseinrichtung zur Professorin oder zum Professor berufen werden soll, die oder der die Einstellungsbedingungen gemäß § 116 Absatz 3 bis 6 des Bremischen Beamtengesetzes erfüllt und durch ein an das Berufungsverfahren nach § 18 Absatz 7 Satz 2 angelehntes Begutachtungsverfahren die hervorragende Leistung, Eignung und Befähigung in fachlicher und pädagogischer Hinsicht festgestellt ist,
7. eine Professur besetzt werden soll, die durch ein überregionales Förderprogramm finanziert wird, dessen Vergabebestimmungen ein eigenes Bewerbungs- und Begutachtungsverfahren vorsehen, das die erforderliche wissenschaftliche Qualität sicherstellt.

(3) Für die Berufung von Vertretungs- und Gastprofessoren und -professorinnen ist eine Ausschreibung nicht erforderlich.

(4) Die Hochschulen regeln durch Satzung das Nähere zu den Bestimmungen der Absätze 1 bis 3, insbesondere zu Ausschreibung, Ausschreibungsverzicht, verbindlichen Zusagen nach § 18a, Strukturen, Verfahren sowie zu Einhaltung und Nachweis von Qualitätsstandards.

(5) Die Hochschulen regeln das Verfahren für die Aufstellung eines Berufungsvorschlages durch Satzung.

(6) Die Hochschulen sichern eine angemessene Beteiligung der betroffenen Fachbereiche oder sonstigen Organisationseinheiten, aller Gruppen nach § 5, wobei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung nur beratende Stimme zukommt, die Beteiligung von Frauen in der Regel zu mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder, davon mindestens eine Hochschullehrerin, sowie den angemessenen Einfluss der Hochschullehrergruppe auf die Entscheidung. In der Regel sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus anderen Fachbereichen, Organisationseinheiten, Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu beteiligen.

(7) Es ist eine angemessene Frist von der Ausschreibung bis zur Vorlage des Berufungsvorschlages an das Rektorat vorzusehen. Die Satzung sieht Regelungen vor, die eine gutachterlich gestützte Begründung des Berufungsvorschlages unter Würdigung der fachlichen, pädagogischen und sonst erforderlichen Eignung und Leistung unter angemessener Leistungsbewertung im Bereich der Lehre zur Erfüllung der Aufgaben nach § 4 sichern sowie die Bedingungen für

ein Abweichen von der Vorlage einer Dreier-Liste festlegen. Die Frauenbeauftragte hat das Recht zur Stellungnahme zum Berufungsvorschlag. Diese ist dem Rektorat vorzulegen. Das Rektorat soll den Berufungsvorschlag zurückverweisen, wenn die Frauenbeauftragte eine Verletzung des Gleichberechtigungsauftrages nach § 4 Absatz 2 geltend macht. In derselben Angelegenheit ist die Rüge nach Satz 5 nur einmal zulässig. Die Stellungnahme der Frauenbeauftragten ist dem Berufungsvorschlag der Hochschule an die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz beizufügen.

(8) Das Rektorat kann den ihm nach Maßgabe des in der Satzung der Hochschule geregelten Berufungsverfahrens vorgelegten Berufungsvorschlag übernehmen und an die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz weiterleiten. Es kann den Vorschlag mit geänderter Reihenfolge weiterleiten, wenn es zuvor dem nach der Satzung zuständigen Gremium Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Es kann gegenüber dem betroffenen Fachbereich oder der Organisationseinheit Bedenken äußern und Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb von vier Wochen geben, ein vergleichendes oder ergänzendes Gutachten einholen oder das Verfahren abbrechen und eine erneute Ausschreibung nach den Vorschriften dieses Gesetzes einleiten.

(9) Die Berufung erfolgt aufgrund des Berufungsvorschlages des Rektorats der Hochschule durch die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz in der Regel innerhalb von sechs Wochen nach Vorlage des ordnungsgemäßen Berufungsvorschlages. Aus Gründen, die nicht auf die Beurteilung der fachlichen Qualifikation des Bewerbers oder der Bewerberin gestützt sind, kann die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz von der Reihenfolge des Vorschlags des Rektorats der Hochschule abweichend die Berufung vornehmen. Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz kann den Berufungsvorschlag an das Rektorat zurückgeben und begründete Bedenken geltend machen sowie die Einholung von vergleichenden Gutachten verlangen und die erneute Vorlage eines Berufungsvorschlages unter Berücksichtigung der geltend gemachten Bedenken innerhalb einer angemessenen Frist verlangen. Werden die Bedenken nicht hinreichend berücksichtigt, ein Gutachten nicht eingeholt oder die gesetzte Frist nicht eingehalten, kann die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz von dem Berufungsvorschlag abweichend eine Berufung vornehmen.

(10) Die Ausschreibung und Berufung auf eine erste Professorenstelle erfolgt in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder in ein befristetes Angestelltenverhältnis, wenn die Hochschule und die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz dies im Einvernehmen vorsehen.

(11) Wird bei der Berufung von Gast- oder Vertretungsprofessoren oder -professorinnen ein Berufungsverfahren durchgeführt, kann von der Vorlage einer Dreier-Liste abgesehen werden.

(12) Bei der Berufung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen können die Mitglieder der eigenen Hochschule nur in besonders begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden. Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.

(13) Berufungs- und Bleibebehandlungen führen die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz und die Hochschule gemeinschaftlich; die Entscheidung über die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge trifft die Hochschule. Die Verhandlungen über die Ausstattung einschließlich der Ausstattung von Juniorprofessuren mit einer Zusage nach § 18a Absatz 1 führt der Rektor oder die Rektorin unter Beteiligung des oder der zuständigen Fachbereiche oder Organisationseinheiten. Zusagen über die Ausstattung des vorgesehenen Aufgabenbereichs dürfen nur angemessen befristet, höchstens jedoch für fünf Jahre, gegeben werden und stehen unter dem Vorbehalt, dass die längerfristige Entwicklungsplanung der Hochschule oder die Ziel- und Leistungsvereinbarung nach § 105a keine grundlegende Veränderung hinsichtlich des vorgesehenen Aufgabenbereichs vornimmt und ausreichende Haushaltsmittel vorhanden sind. Zusagen über die Ausstattung nach Satz 2, die Professoren oder Professorinnen

vor dem 1. Juni 1999 unbefristet gegeben worden sind, gelten als bis zum 31. Mai 2005 befristet.“

6. Nach § 18 wird folgender § 18a eingefügt:

„§ 18a

Verfahren bei verbindlicher Zusage (tenure track) zur Übertragung
einer unbefristeten Professur

(1) Die Ausschreibung und Einstellung auf 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 im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis übertragen wird (tenure track). Der Nachweis nach Satz 1 erfolgt im Rahmen einer qualitätsgesicherten Evaluierung. Die Hochschule kann zusätzlich eine Zwischenevaluierung vorsehen. Die Hochschule entscheidet vor der Ausschreibung, ob Ausschreibung und Einstellung mit einer Zusage nach Satz 1 verbunden werden. Die Stellenausschreibung steht in diesem Fall nicht unter Stellenvorbehalt. Die Stellenausschreibung für Juniorprofessuren sowie für Professuren mit einer verbindlichen Zusage zur Übertragung einer unbefristeten Professur erfolgt mit dem Hinweis auf die verbindliche Zusage und in der Regel international.

(2) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Professorinnen und Professoren, die vor dem [einsetzen: Datum des Tages des Inkrafttretens nach Artikel 6 dieses Gesetzes] befristet oder auf Zeit eingestellt wurden, können bei Vorliegen im Übrigen gleicher Voraussetzungen in eine Juniorprofessur oder Professur nach Absatz 1 einbezogen werden.

(3) Die Besetzung der Juniorprofessuren und Professuren mit verbindlicher Zusage zur Übertragung einer unbefristeten Professur erfordert zusätzlich zu den Anforderungen aus § 18 in der Regel die Beteiligung international ausgewiesener Gutachterinnen und Gutachter im Berufungsverfahren und in den Fällen, in denen dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten ist, auch ausländischer Gutachterinnen und Gutachter.

(4) Soweit in den Absätzen 1 bis 3 nicht anders geregelt, gilt § 18 Absatz 6 bis 9 und 13 entsprechend.“

7. § 19 wird wie folgt gefasst:

„§ 19

Nebentätigkeit der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen

(1) Die Anzeige nach § 72 Absatz 2 des Bremischen Beamtengesetzes ist über den Dekan oder die Dekanin oder das sonst zuständige Organ der Einrichtung, an der der Hochschullehrer oder die Hochschullehrerin tätig ist, zu leiten.

(2) Der Dekan oder die Dekanin oder das sonst zuständige Organ soll zu der Frage Stellung nehmen, ob die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dem Hochschullehrer oder der Hochschullehrerin obliegenden Aufgaben beeinträchtigt. Das Gleiche gilt für genehmigungspflichtige und sonstige anzeigepflichtige Nebentätigkeiten.

(3) Die Übernahme eines Lehrauftrages nach § 16 Absatz 2 Satz 6 unterliegt nicht der Anzeige- und Genehmigungspflicht.“

8. In § 20 wird nach der Angabe „§ 18“ jeweils die Angabe „und § 18a“ eingefügt.

9. Nach § 20 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 2 Personal des akademischen Mittelbaus“.

10. Dem § 21 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt entsprechend für die zum [einfügen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 6 dieses Gesetzes] vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

11. § 21c wird wie folgt gefasst:

„ § 21c

Sonderregelungen für befristete Angestelltenverhältnisse

Soweit für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den §§ 23, 23a und 23b sowie Lektorinnen und Lektoren, auch soweit sie in der Funktion als lecturer, researcher, senior lecturer oder senior researcher beschäftigt werden, ein befristetes Angestelltenverhältnis begründet worden ist, gilt § 119 Absatz 3 des Bremischen Beamtengesetzes entsprechend. Erfolgt für diesen Personenkreis eine Förderung aus einem überregionalen Förderprogramm, kann abweichend von Satz 1 auch eine Verlängerung der Beschäftigung um ein Jahr pro Kind und höchstens insgesamt zwei Jahre bei zwei und mehr Kindern ab der Geburt oder Adoption vorgesehen werden, wenn das Programm diese Möglichkeit eröffnet. § 117 Absatz 1 Satz 2 2. Halbsatz des Bremischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.“

12. § 22 wird aufgehoben.

13. § 23 wird wie folgt gefasst:

„ § 23

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel
der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung

(1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung werden befristet im Beamten- oder im Angestelltenverhältnis eingestellt. Ihre weitere wissenschaftliche Qualifikation durch selbstbestimmte Forschung, insbesondere zur Arbeit an einer Dissertation (Phase 1) oder an zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen (Phase 2), die auch zur Erlangung der Berufungsfähigkeit auf eine ordentliche Professur führen können, wird ihnen als Dienstaufgabe übertragen. Nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses kann ihnen dafür bis zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden.

(2) Nach Maßgabe der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses obliegt ihnen wissenschaftliche Lehre und Forschung unter fachlicher Verantwortung und Betreuung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers. Ihnen können Aufgaben in Forschung und Lehre zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen werden.

(3) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein zur Promotion berechtigendes abgeschlossenes Hochschulstudium (Phase 1) und zusätzlich eine abgeschlossene Promotion für die Weiterqualifikation zur Erlangung der Berufungsfähigkeit auf eine ordentliche Professur (Phase 2).

(4) Die Lehrverpflichtung richtet sich nach der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung.“

14. Nach § 23 werden folgende §§ 23a und § 23b eingefügt:

„ § 23a

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung

(1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung werden als Beamtinnen oder Beamte auf Zeit oder unter den Voraussetzungen des § 118 Absatz 1 Satz 3 des Bremischen Beamtengesetzes auf Lebenszeit oder als Angestellte befristet oder unbefristet beschäftigt. Sie werden dem Aufgabenbereich einer oder mehrerer Hochschulprofessuren zugewiesen; ihnen obliegen nach Maßgabe der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es auch, den Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen. In besonders begründeten Einzelfällen kann unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.

(2) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein zur Promotion berechtigendes abgeschlossenes Hochschulstudium, bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis eine Promotion.

(3) Die Lehrverpflichtung richtet sich nach der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung.

§ 23b

Künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als Beamtinnen oder Beamte auf Zeit oder als Angestellte befristet oder unbefristet sowie bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 118 Absatz 1 Satz 3 des Bremischen Beamtengesetzes im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beschäftigt. Sie können nach Maßgabe der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses dem Aufgabenbereich einer oder mehrerer Hochschulprofessuren zugewiesen werden und erbringen dann unter ihrer oder seiner Verantwortung künstlerische Dienstleistungen.

(2) Einstellungsvoraussetzung für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

(3) Die Lehrverpflichtung richtet sich nach der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung.“

15. Folgender § 24 wird eingefügt:

„§ 24

Lektorinnen und Lektoren – Funktionen als lecturer (senior lecturer) oder researcher (senior researcher)

(1) Lektorinnen und Lektoren nehmen nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses Aufgaben in Forschung und wissenschaftlicher Lehre selbstständig wahr. Weitere Aufgaben können ihnen durch Entscheidung des Rektors oder der Rektorin nach Anhörung des Dekanats zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden. Einstellungsvoraussetzung sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium und in der Regel eine Promotion. Sie können nach Maßgabe des Absatzes 2 Satz 5 befristet oder unbefristet im Angestelltenverhältnis oder im Beamtenverhältnis auf Zeit sowie unter den Voraussetzungen des § 118 Absatz 1 Satz 3 des Bremischen Beamtengesetzes im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beschäftigt werden. Die Lehrverpflichtung richtet sich im Einzelnen nach der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung.

(2) An der Universität können sie in der Funktion als researcher, senior researcher, lecturer oder senior lecturer beschäftigt werden. Die Beschäftigung in der Funktion als senior researcher oder senior lecturer erfolgt dann, wenn über die Promotion hinaus weitere wissenschaftliche Leistungen in Lehre oder Forschung nachgewiesen sind. Solche wissenschaftlichen Leistungen sind insbesondere Publikationen, Erfahrungen in Forschung oder Lehre nach der Promotion, Einwerbung von Drittmitteln, Betreuung von Doktoranden sowie der Erwerb von Leitungs- und Auslandserfahrungen im Wissenschaftsbereich. Einer Lektorin oder einem Lektor in der Funktion als lecturer oder researcher kann bei der Einstellung die Zusage erteilt werden, ihr oder ihm im Falle des Nachweises herausragender Eignung, Leistung und Befähigung und nach erfolgreichem Bestehen einer Evaluation ohne weitere Ausschreibung die Funktion als senior lecturer oder als senior researcher zu übertragen. Senior researcher und senior lecturer werden im Angestelltenverhältnis unbefristet oder im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beschäftigt, researcher und lecturer im befristeten Angestelltenverhältnis oder im Beamtenverhältnis auf Zeit.

(3) Die Hochschulen regeln das Nähere zur Ausschreibung, zu den Aufgaben, zur Ausgestaltung des Verfahrens und zur Evaluation durch Satzung.“

16. Nach dem neuen § 24 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 3

Nebenberuflich tätiges Personal und studentische Hilfskräfte – Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, studentische Hilfskräfte“.

17. § 24a wird aufgehoben.
18. Der bisherige § 24 wird § 26; Satz 2 wird durch die folgende Sätze ersetzt.
„Sie werden in der Regel unbefristet beschäftigt. Bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen ist eine befristete Beschäftigung möglich.“
19. Der bisherige § 26 wird § 26a.
20. In § 27 werden nach dem Wort „Forschung“ ein Komma und die Wörter „künstlerischen Entwicklungsvorhaben“ eingefügt.
21. Nach § 27 wird folgende Überschrift eingefügt:
„Abschnitt 4 Lehrbefähigung und Lehrverpflichtung“.
22. In § 29 Absatz 1 wird die Angabe „§ 23 Absatz 1“ durch die Angabe „23, 23a und 23b“ ersetzt.
23. Die Angabe „Kapitel 3 Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ wird durch die Angabe „Kapitel 3 Sonstige Bestimmungen“ ersetzt.
24. Die Angabe zu § 30 wird wie folgt gefasst:
„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“.
25. In § 30 werden die Wörter „Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ durch die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“ ersetzt.
26. In § 49 wird folgender Absatz 3 angefügt:
„(3) Eine verpflichtende Teilnahme der Studierenden an Lehrveranstaltungen darf als Teilnahmevoraussetzung für Prüfungsleistungen nicht geregelt werden, es sei denn, bei der Lehrveranstaltung handelt es sich um eine Exkursion, einen Sprachkurs, ein Praktikum, eine praktische Übung oder eine vergleichbare Lehrveranstaltung. Darüber hinaus kann ausnahmsweise eine verpflichtende Anwesenheit geregelt werden, wenn das mit der Lehrveranstaltung verfolgte Lernziel nur durch die Anwesenheit des Studierenden, und nicht auf andere Weise, erreicht werden kann.“
27. In § 85a wird die Angabe „§ 18 Absatz 1 Satz 3“ durch die Angabe „18 Absatz 2 Nummer 4“ ersetzt.
28. § 89 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach den Wörtern „sowie aus dem Kreis der dem Fachbereich angehörenden Hochschullehrerschaft“ wird ein Komma eingefügt.
 - b) Die Wörter „und wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ werden durch die Wörter „der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den §§ 23, 23a und 23b, der Lektorinnen und Lektoren“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung

Die Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Mai 2004 (Brem.GBl. S. 441 – 2040-m-1), die durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Juni 2016 (Brem.GBl. S. 434) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 4

Universität Bremen

An der Universität Bremen haben die Lehrenden folgende Lehrverpflichtung (§ 2):

1. Professoren und Professorinnen
8 bis 10 Lehrveranstaltungsstunden gemäß Berufungsvereinbarung.
2. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren
 - a) in der ersten Phase nach § 117 Absatz 1 Satz 1 des Bremischen Beamtengesetzes 4 Lehrveranstaltungsstunden,

- b) und in der zweiten Phase nach § 117 Absatz 1 Satz 2 des Bremischen Beamtengesetzes sowie in der Phase einer Verlängerung nach § 119 des Bremischen Beamtengesetzes, wenn diese in den Zeitraum nach § 117 Absatz 1 Satz 2 des Bremischen Beamtengesetzes fällt, 6 bis 8 Lehrveranstaltungsstunden gemäß Berufungsvereinbarung.
3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- a) mit dem Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung nach § 23 des Bremischen Hochschulgesetzes eine Lehrverpflichtung von 4 Lehrveranstaltungsstunden,
 - b) in der Dienstleistung nach § 23a des Bremischen Hochschulgesetzes sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den bis zum [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 6 dieses Gesetzes] geltenden Regelungen
 - aa) in befristeten Beschäftigungsverhältnissen von 4 Lehrveranstaltungsstunden,
 - bb) und in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen von 8 Lehrveranstaltungsstunden.
4. a) Lektorinnen und Lektoren nach § 24 des Bremischen Hochschulgesetzes
- aa) in der Funktion als lecturer 8 Lehrveranstaltungsstunden,
 - bb) in der Funktion als researcher 4 Lehrveranstaltungsstunden,
 - cc) in der Funktion als senior lecturer 12 Lehrveranstaltungsstunden,
 - dd) in der Funktion als senior researcher 9 Lehrveranstaltungsstunden und
 - ee) ohne Übertragung einer der vorstehenden Funktionen 12 Lehrveranstaltungsstunden
- nach Maßgabe ihres Dienstvertrages und ihrer Aufgabenübertragung in Forschung und Lehre und der Übertragung weiterer Aufgaben durch Entscheidung der Rektorin oder des Rektors nach Anhörung des Dekanats;
- b) Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach § 26 des Bremischen Hochschulgesetzes 24 Lehrveranstaltungsstunden.
- Werden den Lehrenden nach Buchstabe a und b neben Lehraufgaben andere Dienstaufgaben übertragen, kann die Lehrverpflichtung entsprechend reduziert werden. Eine Reduzierung ist durch Entscheidung der Rektorin oder des Rektors nach Anhörung des Dekanats möglich auf bis zu 16 Lehrveranstaltungsstunden.

Werden die unter den Nummern 1 bis 4 genannten Lehrenden aufgrund vertraglicher Verpflichtungen im Angestelltenverhältnis beschäftigt, ist ihre Lehrverpflichtung jeweils entsprechend festzusetzen.“

2. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5

Hochschule für Künste

An der Hochschule für Künste haben die Lehrenden folgende Lehrverpflichtung (§ 2):

1. Professoren und Professorinnen:
 - a) in künstlerischen Fächern 18 Lehrveranstaltungsstunden,
 - b) in wissenschaftlichen Fächern 8 bis 10 Lehrveranstaltungsstunden gemäß Berufungsvereinbarung.
2. künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule für Künste eine Lehrverpflichtung von 18 bis 24 Lehrveranstaltungsstunden.
3. a) Lektorinnen und Lektoren nach § 24 des Bremischen Hochschulgesetzes 18 bis 24 Lehrveranstaltungsstunden,

- b) Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach § 26 des Bremischen Hochschulgesetzes 24 Lehrveranstaltungsstunden.

Werden den Lehrkräften für besondere Aufgaben oder Lektoren und Lektorinnen neben Lehraufgaben andere Dienstaufgaben übertragen, kann die Lehrverpflichtung entsprechend auf bis zu 20 Lehrveranstaltungsstunden reduziert werden; über die Reduzierung entscheidet der Rektor oder die Rektorin nach Zustimmung des Dekans oder der Dekanin.

Werden die unter Nummer 1 bis 3 genannten Lehrenden aufgrund vertraglicher Vereinbarung im Angestelltenverhältnis beschäftigt, ist ihre Lehrverpflichtung jeweils entsprechend festzusetzen.“

3. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Fachhochschulen

An Fachhochschulen haben die Lehrenden folgende Lehrverpflichtung (§ 2):

1. Professoren und Professorinnen 18 Lehrveranstaltungsstunden,
2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 8 bis 10 Lehrveranstaltungsstunden gemäß Vereinbarung
3. a) Lektorinnen und Lektoren nach § 24 des Bremischen Hochschulgesetzes 18 bis 24 Lehrveranstaltungsstunden,
b) Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach § 26 des Bremischen Hochschulgesetzes 24 Lehrveranstaltungsstunden.

Werden den Lektorinnen und Lektoren oder den Lehrkräften für besondere Aufgaben neben Lehraufgaben weitere Dienstaufgaben übertragen, kann die Lehrverpflichtung entsprechend auf bis zu 20 Lehrveranstaltungsstunden reduziert werden; über die Reduzierung entscheidet die Rektorin oder der Rektor nach Anhörung des Dekanats.

Werden die unter Nummern 1 bis 3 genannten Lehrenden aufgrund vertraglicher Vereinbarung im Angestelltenverhältnis beschäftigt, ist ihre Lehrverpflichtung jeweils entsprechend festzusetzen.“

4. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„§ 7a

Lehrverpflichtungsermäßigung behinderter Menschen

Die Lehrverpflichtung behinderter Menschen im Sinne des Neunten Sozialgesetzbuchs wird auf Antrag durch Entscheidung der Rektorin oder des Rektors ermäßigt. Die Ermäßigung beträgt

1. bei einem nachgewiesenen Grad der Behinderung von mindestens 50 vom Hundert bis zu 12 vom Hundert der vollen Lehrverpflichtung,
2. bei einem Grad der Behinderung von mindestens 70 vom Hundert bis zu 18 vom Hundert der vollen Lehrverpflichtung
und
3. bei einem nachgewiesenen Grad der Behinderung von mindestens 90 vom Hundert bis zu 25 vom Hundert der vollen Lehrverpflichtung.

Bei der Entscheidung sind auch die Art der Behinderung und die besonderen Anforderungen im Bereich der Lehre angemessen zu berücksichtigen. In besonders begründeten Ausnahmefällen sind von Satz 2 abweichende Regelungen unter Abwägung aller maßgebenden Sachgründe möglich. Ergeben sich Bruchteile von mehr als 0,5 Lehrveranstaltungsstunden, werden diese jeweils auf eine volle Lehrverpflichtungsstunde aufgerundet.“

Artikel 3

Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Das Bremische Beamtengesetz vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17 – 2040-a-1), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2016 (Brem.GBl. S. 924) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 118 folgende Angabe eingefügt:
 - „§ 118a Lektorinnen und Lektoren“.
2. § 116 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 18 Absatz 5“ durch die Angabe „§ 18 Absatz 10 „ ersetzt.
 - bb) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Im Fall einer Professur nach § 18a Absatz 1 Satz 1 des Bremischen Hochschulgesetzes darf die Dauer des Beamtenverhältnisses auf Zeit sechs Jahre nicht übersteigen.“
 - cc) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4; in dem neuen Satz 4 werden nach den Wörtern „abgesehen von den Fällen des § 119 Absatz 3 und 4“ die Wörter „dieses Gesetzes sowie des § 21c Satz 2 des Bremischen Hochschulgesetzes“ eingefügt.
 - dd) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5; in dem neuen Satz 5 wird nach der Angabe „§ 119 Absatz 3 und 4“ die Angabe „dieses Gesetzes und § 21c Satz 2 des Bremischen Hochschulgesetzes“ eingefügt.
 - ee) In Satz 5 wird das Wort „bleibt“ durch das Wort „bleiben“ ersetzt.
 - b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) Nach der Angabe „Absatz 3 Nummer 5 Buchstabe a“ werden die Wörter „müssen habilitationsadäquat sein und“ eingefügt.
 - bbb) Nach dem Wort Juniorprofessur und dem Komma werden die Wörter „eines erfolgreichen Begutachtungsverfahrens und“ eingefügt.
 - ccc) Nach dem Wort „Mitarbeiter“ werden ein Komma und die Wörter „als Lektorin oder als Lektor im Sinne von § 24 des Bremischen Hochschulgesetzes“ eingefügt.
 - bb) In Satz 3 werden die Wörter „, soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein“ durch die Wörter „können auch Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein (Habilitationsverfahren).“ ersetzt.
 - c) In Absatz 6 wird nach den Wörtern „fachbezogene Leistungen in der“ das Wort „künstlerischen“ eingefügt.
3. § 117 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 3 wird nach der Angabe „§ 119 Absätze 3 und 4“ die Angabe „dieses Gesetzes sowie des § 21c Satz 2 des Bremischen Hochschulgesetzes“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „Hilfskraft“ die Wörter „oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Lektorin oder als Lektor“ eingefügt.
 - bb) In Satz 4 wird nach der Angabe „§ 119 Absatz 3 Nummer 1, 2, 4 und 5“ die Angabe „dieses Gesetzes sowie des § 21c Satz 2 des Bremischen Hochschulgesetzes“ eingefügt.
 - cc) In Satz 6 werden nach dem Wort „Mitarbeitern“ ein Komma und die Wörter „Lektorinnen oder Lektoren „ eingefügt.
4. § 118 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) Nach dem Wort „Mitarbeiter“ werden die Wörter „mit dem Ziel der Qualifizierung nach § 23 des Bremischen Hochschulgesetzes“ eingefügt.

- bbb) Die Wörter „für die Dauer von zwei Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt“ werden durch die Wörter „auf Zeit eingestellt“ ersetzt.
- bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
 - „Die Dauer des Beamtenverhältnisses darf sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion nicht übersteigen.“
- cc) Satz 3 wird aufgehoben.
- b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:
 - „(2) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung nach § 23a des Bremischen Hochschulgesetzes werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis auf Zeit berufen werden, für die Dauer von zwei Jahren ernannt. Bei Bewährung ist eine zweimalige Verlängerung von jeweils zwei Jahren möglich. Sie können zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt werden, wenn die von ihnen erbrachten wissenschaftlichen Dienstleistungen dauerhaft erforderlich sind.“
- c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „abgeschlossenes“ ein Komma und die Wörter „zur Promotion berechtigendes“ eingefügt.
 - bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:
 - „Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung in der Postdoc-Phase ist die Einstellungsvoraussetzung eine abgeschlossene Promotion.“
- d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird nach der Angabe „Absatz 2“ die Angabe „Satz 1“ eingefügt.
 - bb) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 angefügt:
 - „Bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses können künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt werden.“
- 5. Nach § 118 wird folgender § 118a eingefügt:

„ § 118a

Lektorinnen und Lektoren

- (1) Lektorinnen und Lektoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis auf Zeit berufen werden, für die Dauer von zwei Jahren ernannt. Bei Bewährung ist eine zweimalige Verlängerung von jeweils zwei Jahren möglich. Sie können bei Bewährung und dem Vorliegen eines dienstlichen Interesses und bei Vorliegen der allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt werden, ohne zunächst zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt worden zu sein.
- (2) Einstellungsvoraussetzung für Lektorinnen und Lektoren ist neben den allgemeinen Voraussetzungen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium und eine Promotion.“
- 6. § 119 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach den Wörtern „auf Zeit“ folgende Wörter „sowie Lektorinnen und Lektoren auf Zeit“ eingefügt.
 - b) In § 119 Absatz 2 wird die Angabe „§ 13a Absatz 4“ jeweils durch die Angabe „§ 13a Absatz 3“ ersetzt.
 - c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Juniorprofessoren“ ein Komma und die Wörter „von Lektorinnen und Lektoren auf Zeit“ eingefügt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nummer 4 werden die Wörter „Grundwehr- und Zivildienst oder“ durch die Wörter „freiwilliger Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst oder“ ersetzt.

- bbb) In Nummer 5 wird nach dem Wort „ist“ der Punkt durch ein Komma ersetzt und es werden die Wörter „oder im Rahmen einer Förderung aus einem Überregionalen Förderprogramm statt der Elternzeit eine Verlängerung der Qualifizierungsphase um ein Jahr pro Kind und höchstens insgesamt 2 Jahre bei zwei und mehr Kindern ab der Geburt oder Adoption in Anspruch genommen wird.“ angefügt.

Artikel 4

Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes

Das Bremische Besoldungsgesetz vom 20. Dezember 2016 (Brem.GBl. S. 924 – 2042-a-2) wird wie folgt geändert:

1. In der Anlage I Besoldungsordnungen A und B (zu § 22 Absatz 1 Nummer 1), Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe A 13 werden den Wörtern Akademische Rätin, Akademischer Rat die Wörter „– als Lektorin oder als Lektor an einer Hochschule“ angefügt.
2. In der Anlage I Besoldungsordnungen A und B (zu § 22 Absatz 1 Nummer 1), Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe A 14, werden den Wörtern Akademische Oberrätin, Akademischer Oberrat die Wörter „– als Lektorin oder als Lektor an einer Hochschule“ angefügt.
3. In der Anlage I Besoldungsordnungen A und B (zu § 22 Absatz 1 Nummer 1), Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe A 15, werden den Wörtern Akademische Direktorin, Akademischer Direktor die Wörter „– als Lektorin oder als Lektor an einer Hochschule“ angefügt.

Artikel 5

Änderung des Bremischen Gesetzes über die Hochschule für Öffentliche Verwaltung

Das Bremische Gesetz über die Hochschule für Öffentliche Verwaltung vom 18. Juni 1979 (Brem.GBl. S. 233 – 221-c-1), das zuletzt durch Gesetz vom 24. Februar 2015 (Brem.GBl. S. 57) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 2 und 3 wird das Wort „umfaßt“ jeweils durch das Wort „umfasst“ ersetzt.
 - b) Es wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) § 7a des Bremischen Hochschulgesetzes gilt entsprechend.“
2. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 3 wird das Wort „übrigen“ durch das Wort „Übrigen“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Sätze 3 und 4 werden aufgehoben.
 - bb) Satz 5 wird zu Satz 3 und das Wort „daß“ wird durch das Wort „dass“ ersetzt.
3. Dem § 21 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) § 5a des Bremischen Hochschulgesetzes gilt entsprechend.“
4. In § 46 Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „Absatz 5“ gestrichen.
5. In § 47 Absatz 2 wird die Angabe „23“ durch die Angabe „23a“ ersetzt.

Artikel 6

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit Absatz 2 nichts anderes bestimmt, am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 2 tritt zum Beginn des Wintersemesters 2017/2018 in Kraft.

Begründung zum Vierten Hochschulreformgesetz

I. Allgemeiner Teil

Mit dem Vierten Hochschulreformgesetz wird die in der 18. Legislaturperiode begonnene umfangreiche Erneuerung des Hochschulrechts wie angekündigt fortgeführt. Im Bereich der Personalstrukturen werden grundsätzliche Neuorientierungen aufgenommen. Ziel ist es, die Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an den Hochschulen besser planbar und transparenter zu gestalten. Ihnen soll eine frühere Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem ermöglicht werden und im Fall des Vorliegens der entsprechenden Qualifikationsvoraussetzungen Entscheidungssicherheit gegeben werden. Die Durchlässigkeit und Flexibilität aller Karrierewege bis hin zu einer ordentlichen Professur wird eröffnet. Die zeitlich befristete Beschäftigung auf Qualifizierungsstellen und die im Grundsatz unbefristete Beschäftigung mit Daueraufgaben werden stärker akzentuiert. Zugleich wird mit der Einführung eines tenure tracks sowohl auf W-1-Juniorprofessuren als auch auf W-2-Professuren zum einen eine stärkere Annäherung an die internationalen Karrierewege und damit eine bessere transnationale Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht, zum anderen aber auch die Antragsfähigkeit der Universität Bremen in der „Exzellenzstrategie“ gemäß der Verwaltungsvereinbarungen zwischen Bund und Ländern nach Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes sowohl zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten als auch zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geschaffen. Dies ist zugleich ein außerordentlich wichtiger Gesichtspunkt für die gesetzliche Umgestaltung und Modernisierung der Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler; denn ohne diese Veränderungen hätte die Universität Bremen keine Chance auf weitere Förderung im Anschluss an die und in Fortsetzung der Exzellenzinitiative durch die beschlossene Exzellenzstrategie.

Änderungen an Ausmaß und Umfang der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung gegenüber der geltenden Gesetzeslage und ihrer Umsetzung durch die Hochschulen sind mit dieser Novellierung nicht verbunden.

Letztlich sind auch die Vereinbarungen aus dem Rahmenkodex mit dem Titel „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen“, soweit in diesem Bereich landesgesetzliche Regelungen zu treffen waren, eingeflossen; denn gute Arbeitsbedingungen an den Hochschulen sind auch ein gesetzgeberisches Anliegen. Das gilt unbeschadet der Verbesserungen für die Beschäftigten, die mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes des Bundes bereits erreicht worden sind. Der Landesgesetzgeber fühlt sich der im Rahmenkodex niedergelegten Verständigung aller Beteiligten über die Zielsetzung der weiteren Verbesserung der Situation der Beschäftigten – einschließlich der als studentische Hilfskräfte Beschäftigten – im Hochschulbereich verpflichtet. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist die Trennung zwischen Qualifizierung und Daueraufgaben in der Dienstleistung in den gesetzlichen Regelungen geschärft worden. Damit wird klarer, welche Stellen befristet zur Verfügung stehen müssen und welche unbefristet.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 – Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes

Zu Nummer 1 – Inhaltsverzeichnis

Das Inhaltsverzeichnis muss an die inhaltlichen Änderungen und die vorgenommene Neustrukturierung in Hochschullehrerschaft – Professuren und Juniorprofessuren – und akademischen Mittelbau angepasst werden.

Zu Nummer 2 – § 4 Absatz 11

Die Aufgaben der Hochschulen werden erweitert. Ihre Verpflichtung, ihrem Personal gute Beschäftigungsbedingungen zu sichern, wird unbeschadet der bundesgesetzlichen arbeitsrechtlichen Regelungen ausdrücklich gesetzlich verankert.

Zu Nummer 3 – § 5

In § 5 wird die unterschiedliche Ausgestaltung der wissenschaftlichen Mitarbeiter-schaft einerseits zur weiteren Qualifizierung und andererseits mit Dienstleistungsaufgaben, die häufig Daueraufgaben sein werden, verdeutlicht. Die Lektorinnen und Lektoren können optional auch mit einem Schwerpunkt in der Forschung oder in der

Lehre beschäftigt werden und üben dann die Funktion eines researchers oder eines lecturers aus. Zugleich wird ihnen in diesen Funktionen die wissenschaftliche Weiterentwicklung und Qualifizierung ermöglicht, so dass sie in die Funktion eines senior researchers oder eines senior lecturers aufrücken können. Damit wird dem Anliegen, eine größere Vielfalt und Durchlässigkeit in den Karrierewegen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu ermöglichen, Rechnung getragen. Die Anglizismen für die Funktionsbezeichnungen entsprechen dem Standard in der Wissenschaftsgesellschaft und sind dort gebräuchlich, sie verändern aber nicht die hochschulgesetzlichen Personalkategorien und die beamtenrechtlichen Ämterbezeichnungen. Die sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nunmehr in Umsetzung des Rahmenkodexes unter der Bezeichnung „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung“ geführt. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

Zu Nummer 4 – Abschnitt 1

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummern 5 und 6 – §§ 18 und 18a

In den §§ 18 und 18a werden nunmehr einerseits die Ausschreibung und Berufung allgemein und zum anderen die Besonderheiten der Professuren mit einem tenure track, also der Professuren und Juniorprofessuren, die mit einer Zusage verbunden werden, dargestellt. Bei den Letztgenannten handelt es sich nicht um eine besondere Art der Professur oder Juniorprofessur, sondern um ein besonderes Verfahren. Es gilt weiterhin der Grundsatz, dass zu besetzende Stellen, auch im Bereich der Hochschullehrerstellen, auszuschreiben sind. Allerdings wird neben den bisher schon im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen auch die Option des international üblichen tenure track verankert. Es ist danach möglich, aber nicht verpflichtend, dass Juniorprofessuren von Anfang an mit einem tenure track ausgeschrieben werden im Sinne einer verbindlichen Zusage auf die Übernahme auf eine ordentliche Professur ohne weitere Ausschreibung, also auch ohne Außenkonkurrenz. Vergleichbares gilt für bestimmte Professuren, die entweder zunächst befristet sind und/oder die zunächst nach W 2 besoldet sind. Auch dabei kann schon bei der Erstausschreibung eine entsprechende Zusage auf eine spätere Lebenszeitprofessur und/oder eine W-3-Professur erteilt werden, ohne dass es einer weiteren Ausschreibung bedürfte. Die Ausschreibungsanforderungen für diese Professuren mit tenure track bzw. fester Zusage sind gegenüber den sonstigen Ausschreibungsanforderungen erhöht. In der Regel sind diese international auszuschreiben, um den bestmöglichen Bewerberkreis anzusprechen. Die Hochschule entscheidet vorab über die Art der Ausschreibung, d. h. Ausschreibung mit oder ohne feste Zusage. Im weiteren Verfahren gilt, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die eine feste Zusage erhalten haben, sich durch den Nachweis herausragender Eignung, Leistung und Befähigung bewährt haben. Der Nachweis erfolgt im Rahmen einer qualitätsgesicherten Evaluierung und – wenn die Hochschule dies vorsieht – auch durch eine Zwischenevaluierung. Der Nachweis der Erfüllung dieser Qualifikationsvoraussetzungen ist Bedingung für die Erfüllung der Zusagen. Der Verzicht auf eine weitere Ausschreibung und Außenkonkurrenz erfordert als Gegenpart eine entsprechende Qualitätskontrolle. Wird bei der Evaluierung, die der Erfüllung der tenure-track-Zusage vorausgeht, festgestellt, dass der oder die Evaluierete die besonderen Anforderungen im Hinblick auf die Leistung, Eignung und Befähigung nicht erfüllt, kann im Angestelltenverhältnis ein Auslauf- und Übergangsvertragsverhältnis begründet werden, um der oder dem Betroffenen eine berufliche Umorientierung zu ermöglichen.

Ein Stellenvorbehalt besteht hingegen nicht. Eine Einbeziehung schon im Verfahren befindlicher Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in dieses tenure-track-Verfahren ist ebenfalls gesetzlich ermöglicht, aber nicht verpflichtend. Die Hochschule entscheidet. Bei der Besetzung dieser Professuren mit tenure track werden auch an die Berufungskommissionen erhöhte Anforderungen gestellt. Deshalb sind regelhaft international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter und ausländischer Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen. Unterschiedliche Fachkulturen können allerdings berücksichtigt werden. Neu ist auch, dass die wissenschaftliche Selbstständigkeit der Juniorprofessuren erhöht wird und auch mit ihnen Ausstattungsverhandlungen geführt werden.

Die Einführung dieser Professuren mit tenure track entspricht den Voraussetzungen, die sich aus den Bund-Länder-Verwaltungsvereinbarungen zur Exzellenzstrategie und zum wissenschaftlichen Nachwuchs ergeben, und sichern damit die Teilnahme-

fähigkeit der Universität Bremen an dem Fortsetzungsprogramm zur Exzellenzinitiative. Zugleich wird damit die internationale Anschlussfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit erhöht. Den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern werden, soweit sie selbst exzellent sind, sichere Karrierewege und eine frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit gewährleistet. Damit ist eine bessere Planbarkeit und größere Familienfreundlichkeit gewährleistet.

Neben der Einführung des tenure-track-Verfahrens wird auch die Möglichkeit eröffnet, in Konkurrenz zu anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder der Privatwirtschaft attraktive Bleibeangebote an eigene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zu unterbreiten und nicht nur Leistungsbezüge zu gewähren, sondern gegebenenfalls auch ein höher besoldetes Amt nach der Besoldungsordnung W anzubieten, wenn ein entsprechendes Konkurrenzangebot nachgewiesen werden kann. Dies gilt gleichermaßen für Betroffene mit und ohne tenure-track-Zusage. Auch für Berufung von herausragend qualifizierten Leitungspersonlichkeiten von Forschungseinrichtungen, die zugleich als Kooperationsprofessorinnen oder Kooperationsprofessoren an einer Hochschule tätig werden, gibt es einen Ausschreibungsverzicht. Dieser ist allerdings von der Zustimmung der zuständigen senatorischen Behörde abhängig. Es wird sich dabei um wenige Fälle handeln, in denen ein Ausschreibungsverzicht aber erforderlich ist, um eine herausragende Forscherpersönlichkeit auch in der Lehre zum Gewinn der Hochschulen und der Studierenden einsetzen zu können. Es erfolgt eine Qualitätskontrolle durch ein an ein „normales“ Berufungsverfahren angelehntes Begutachtungsverfahren. Missbrauch ist dadurch ausgeschlossen.

Auch wenn in überregionalen Förderprogrammen eigene Begutachtungsverfahren vorgesehen werden und die Förderung davon abhängig gemacht ist, dass dieses Begutachtungsverfahren zur Auswahl führen muss, kann von den landesgesetzlichen Regularien abgewichen werden.

Die Hochschulen regeln durch anzeigepflichtige Satzung die Einzelheiten zu den Voraussetzungen und Anforderungen, insbesondere hinsichtlich der verbindlichen Zusagen, also der tenure tracks, hinsichtlich der Beteiligung von Gutachterinnen und Gutachtern, besonderen Ausschreibungsanforderungen, zur Sicherung und Einhaltung von Qualitätsstandards bei Berufungen, Einstellungen, Weiterqualifizierungen bis hin zur Professur sowie zu den Verfahrensabläufen.

Zu Nummer 7 bis 9 – § 19 und Abschnitt 2

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 10 – § 21

Für die vor Inkrafttreten des Gesetzes in wissenschaftlichen Mitarbeiterverhältnissen Beschäftigten ändert sich nichts. Für sie gilt eine Übergangsregelung. Sie müssen nicht in wissenschaftliche Qualifizierungs- und Dienstleistungsverhältnisse überführt werden.

Zu Nummer 11 – § 21c

Künftig gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des akademischen Mittelbaus einschließlich der neu geschaffenen Personalkategorien in befristeten Angestelltenverhältnissen die beamtenrechtlichen Regelungen zur Verlängerung der Arbeitsverhältnisse die beamtenrechtlichen Bestimmungen entsprechend, soweit Elternzeit und sonstige „Auszeiten“ genommen werden. Zugleich wird sowohl für die Hochschullehrerschaft als auch für den akademischen Mittelbau die Option vorgesehen, dass alternativ auch eine Verlängerung der Beschäftigung um ein Jahr pro Kind und höchstens insgesamt zwei Jahre bei zwei und mehr Kindern gewählt werden kann, wenn eine entsprechende Möglichkeit und Förderung in einem überregionalen Förderprogramm vorgesehen ist. Dies bildet die in der Bund-Länder-Vereinbarung zum wissenschaftlichen Nachwuchs vom 16. Juni 2016 vorgesehene Option ab. Die gesetzliche Regelung dieser Option ist erforderlich, um eine Antragsberechtigung im Förderprogramm sicher zu stellen.

Zu Nummer 12

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 13 und 14 – § 23, § 23a und § 23b

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig einerseits mit dem Ziel der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung und andererseits in der

Dienstleistung beschäftigt werden können. Werden sie zu ihrer eigenen Qualifizierung beschäftigt, erfolgt dies angemessen befristet, während sie in der Dienstleistung dann, wenn sie nicht mit befristeten, in der Regel also drittmittelfinanzierten, Aufgaben, sondern mit Daueraufgaben betraut werden, unbefristet beschäftigt werden. Die wissenschaftliche Selbstständigkeit in Lehre und Forschung wächst bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Grad ihrer Qualifizierung. Die Einzelheiten bestimmt die Ausgestaltung des Dienstvertrags. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung können einem oder mehreren Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern zugeordnet werden und arbeiten unter deren fachlicher Verantwortung. Selbstständigkeit in Forschung und Lehre ist nur in zu begründenden Ausnahmefällen vorgesehen und bedarf der ausdrücklichen Übertragung.

Sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung dauerhaft beschäftigt, bedeutet das zugleich, dass eine entsprechende, bereits abgeschlossene, zur wissenschaftlichen Tätigkeit letztendlich erforderliche Qualifikationsstufe bereits erreicht ist, nämlich die Promotion.

Die künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden eine eigenständige Personalkategorie. Ihre eigenständige Bedeutung wird damit dokumentiert. Für sie gelten entsprechende Regelungen wie für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstleistung, soweit nicht die Besonderheit dieser Personalkategorie abweichende Regelungen verlangt, wie etwa bei den Einstellungs Voraussetzungen. Der Abschluss eines zur Promotion berechtigendes Studium ist hier nicht erforderlich.

Zu Nummer 15 – § 24

Lektorinnen und Lektoren nehmen Aufgaben in Forschung und Lehre weitgehend selbstständig wahr. An der Universität ist eine Schwerpunktsetzung im Bereich von Forschung oder Lehre möglich, was seine Abbildung auch in einer unterschiedlichen Lehrverpflichtung findet. Sie nehmen dann auf der Grundlage einer speziellen Aufgabenbeschreibung übertragene Funktionen wahr und führen die Funktionsbezeichnung „researcher“ und „lecturer“. Auch ihnen kann eine Zusage auf Weiterqualifizierung im Sinne eines tenure tracks schon bei der Einstellung erteilt werden. Die erfolgreiche und qualitätskontrollierte Evaluation ihrer herausragenden wissenschaftlichen Eignung, Leistung und Befähigung führt dann zur Funktionswahrnehmung als „senior researcher“ und „senior lecturer“, je nach Schwerpunktsetzung und mit entsprechenden Folgen für die Lehrverpflichtung und die Vergütung oder Besoldung. Damit werden die Qualifikationswege für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch im akademischen Mittelbau weiter geöffnet und flexibilisiert und bis hin zur ordentlichen Professur die Durchlässigkeit des wissenschaftlichen Qualifizierungssystems ausgebaut. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs wird damit ein weiterer Weg zu einer möglichst frühen Selbstständigkeit in Forschung und Lehre bei gleichzeitig gesichertem und berechenbarem Karriereweg eröffnet. Die hohen wissenschaftlichen Qualitätsstandards werden durch entsprechende Evaluationsverfahren gesichert.

Zu Nummer 16 bis 17 – Abschnitt 3, Streichung § 24a

Redaktionelle Anpassungen.

Zu Nummer 18 bis 19 – § 26, § 26a (neu)

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen nach dem zwischen der zuständigen senatorischen Behörde, den Hochschulen und den Arbeitnehmervertretungen geschlossenen, rechtlich aber unverbindlichen Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ künftig in der Regel unbefristet beschäftigt werden.

Zu Nummer 20 – § 27

Auch bei der Aufgabenbeschreibung der studentischen Hilfskräfte werden die künstlerischen Entwicklungsvorhaben neben Dienstleistungen in Forschung und Lehre explizit und gleichberechtigt genannt.

Zu Nummer 21 bis 25 – Abschnitt 4, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, § 85a

Die Bezeichnung der „sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ wird entsprechend der Übereinkunft aus dem Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ angepasst. Des Weiteren handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 26 – § 49 Absatz 3

Nach dem Vorbild des Hochschulgesetzes Nordrhein-Westfalen wird eine wortgleiche Verpflichtung der Hochschulen aufgenommen. Nur noch in bestimmten Fällen darf eine Regelung zur verpflichtenden Anwesenheit Studierender getroffen werden. Die Regelung ist im Einklang mit Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz so auszulegen, dass die Freiheit der Lehre nicht tangiert wird.

Zu Nummer 27 – § 89 Absatz 1

Redaktionelle Anpassung, Folgeänderung.

Zu Artikel 2 – Änderung der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung

Zu Nummer 1 – § 4

Die Lehrverpflichtung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler der Universität Bremen – Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierung einerseits und in der Dienstleistung andererseits sowie nach altem Recht und der Lektorinnen und Lektoren mit und ohne besondere Funktionswahrnehmung als lecturer, researcher, senior lecturer und senior researcher wird dem Gesamtkonzept der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und seiner Qualifizierungs- und Karriereförderung angepasst. Grundsätzlich gilt: In der Qualifizierung ist die Lehrverpflichtung niedriger als in der Dienstleistung, um genügend Zeit und Raum für die Weiterqualifikation und die Erlangung von Selbstständigkeit in Lehre und Forschung zu belassen. In den Anfangsstufen der wissenschaftlichen Qualifizierung und Weiterqualifizierung ist die Belastung durch Lehrverpflichtung niedriger als mit fortschreitender Eigenqualifikation. Letztlich lässt sich über die Festlegung der Lehrverpflichtung auch der gesetzlich ermöglichte Wahlschwerpunkt der Lektorinnen und Lektoren im Bereich der Forschung oder im Bereich der Lehre nach neuem Recht abbilden.

Zu Nummer 2 – § 5

Die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen Personals an der Hochschule für Künste ist nicht verändert worden; die neue Kategorie der künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist aufgenommen worden. Die Lehrverpflichtung entspricht der der Lektorinnen und Lektoren.

Zu Nummer 3 – § 6

Die Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachhochschulen (in der Dienstleistung) ist mit einer Lehrverpflichtungsfestlegung aufgenommen worden. Sie liegt leicht über der der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität, wie auch die Lehrverpflichtung der Professorenschaft dort allerdings deutlich niedriger ist. Eine vollständige Angleichung der Lehrverpflichtungen im wissenschaftlichen Mittelbau würde die Struktur und den Aufbau der Lehrverpflichtungsfestlegungen sprengen und zudem negative kapazitätsmäßige Auswirkungen bei der Hochschulzulassung hervorrufen.

Zu Nummer 4 – § 7a

Die Arbeitszeit von Menschen mit Behinderungen ist auf Antrag angemessen zu reduzieren. Darauf besteht ein Rechtsanspruch entsprechend der neu aufgenommenen Bestimmung zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung im Fall einer nachgewiesenen Behinderung. Die Lehrverpflichtungsermäßigung steigt mit dem Grad der Behinderung. Eine besondere Härtefallklausel ist zusätzlich verankert. Die Gewährung ist antragsabhängig. Die Regelung entspricht einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz und ist zudem ein weiterer Schritt zu einem Nachteilsausgleich nicht nur für Studierende, sondern auch für Beschäftigte im Bereich der Lehre und steht damit im Einklang mit den Bestrebungen der UN-Behindertenkonvention.

Zu Artikel 3 – Änderung des Bremischen Beamtengesetzes

Zu Nummer 2 – § 116

Es werden die Professuren mit tenure track, die ohne weitere Ausschreibung, aber mit wissenschaftlicher Qualitätssicherung durch Evaluation „entfristet“ werden können, beamtenrechtlich zunächst als Zeitprofessuren auf sechs Jahre (Höchstgrenze)

entsprechend den Festlegungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgesehen. Zugleich werden die Qualifikationswege zur ordentlichen Professur, die beamtenrechtliche Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur sind, erweitert auf die Lektorinnen und Lektoren. Das Habilitationsverfahren als ein möglicher Qualifizierungsweg zur Professur wird ausdrücklich erhalten. Zugleich wird ausdrücklich geregelt, dass alternative Qualifizierungswege nur beim Erwerb und Nachweis vergleichbarer wissenschaftlicher Qualifikationen eröffnet sind. Es soll ein alternativer, aber kein „leichterer“ Weg mit geringerer wissenschaftlicher Qualifikation eröffnet werden. Die Verlängerungsoption im Beamtenverhältnis wird für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit kleinen Kindern erstreckt auf die hochschulrechtlich geschaffenen neuen Möglichkeiten des § 21c des Bremischen Hochschulgesetzes, die im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ihre Grundlage haben. Die Genieregelung für die Berufung von Professorinnen und Professoren, die die beamtenrechtlichen Einstellungsbedingungen nicht vollständig erfüllen, aber in der Praxis hervorragend fachlich ausgewiesen sind, wird auf den Bereich der künstlerischen Professuren eingeschränkt.

Zu Nummer 3 – § 117

Die Qualifikationszeit als Lektorin oder als Lektor wird in die Berechnung der Promotions- und Beschäftigungsphase von maximal sechs Jahren ausdrücklich einbezogen. Gleiches gilt für Privatdienstverträge.

Zu Nummer 4 – § 118

Die Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der Qualifizierung, die hochschulgesetzlich neu normiert wird, wird auch beamtenrechtlich im Zeitbeamtenverhältnis entsprechend dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit sechs Jahren vor und sechs Jahren nach der Promotion (Höchstgrenze) festgelegt und abgesichert. Bei den übrigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (in der Dienstleistung und nach altem Recht) bleibt es bei der bisherigen Regelung, dass sie auch Zeitbeamte für die Dauer von zwei Jahren mit zweimaliger entsprechender Verlängerungsmöglichkeit sein können, soweit sie weder im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit noch im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Die Einstiegsbedingungen sind neu justiert worden und auch für die Einsteiger in die Postdoc-Phase festgelegt. Auch künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird explizit die Möglichkeit eröffnet, bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ernannt zu werden.

Zu Nummer 5 – § 118a

Für die Lektorinnen und Lektoren wird ebenso wie für den sonstigen wissenschaftlichen Nachwuchs und den Mittelbau die Option geschaffen, in ein Beamtenverhältnis auf Zeit und bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses auch auf Lebenszeit ernannt werden zu können. In aller Regel ist für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis die Promotion beamtenrechtliche Einstellungsbedingung.

Zu Nummer 6 – § 119

Die besonderen Verlängerungsoptionen, insbesondere auch für Kindererziehungszeiten, sind auf die Personalkategorie der Lektorinnen und Lektoren auszuweiten, soweit sie in einem Zeitbeamtenverhältnis beschäftigt werden. Der eingeführte freiwillige Wehrdienst sowie der Bundesfreiwilligendienst sind für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen ein gleichgewichtiger Verlängerungsgrund für die Verlängerung der Beschäftigung in einem Beamtenverhältnis auf Zeit. Die besondere Verlängerungsoption für Beamtinnen und Beamte auf Zeit aus dem neu eingeführten § 21c des Bremischen Hochschulgesetzes sind auch hier zu verankern.

Zu Artikel 4 – Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes

Zu Nummer 1 bis 3 – Anlage I, Besoldungsordnungen A und B

Die neue Personalkategorie der Lektorinnen und Lektoren im Beamtenverhältnis muss auch besoldungsrechtlich abgebildet werden. Die Lektorinnen und Lektoren in den Funktionen eines lecturer, researcher, senior lecturer oder senior researcher können im Beamtenverhältnis in den Besoldungsgruppen von A 13 bis A 15 beschäftigt werden. In ein Beamtenverhältnis der Besoldungsgruppe A 15 dürfen nur Lektorinnen und Lektoren berufen werden, die die Funktion eines senior researcher oder eines senior lecturer ausüben.

Zu Artikel 5 – Änderung des Bremischen Gesetzes über die Hochschule für Öffentliche Verwaltung

Zu Nummer 1 – § 5

Anpassung an allgemeine Hochschulstandards (Verpflichtung auf Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis)

Zu Nummer 2 – § 9

Die Zwei-Monats-Frist bei Berufungsverfahren (§ 9 Abs. 2 Satz 3) ist in der Praxis nicht einzuhalten. Mehr als die von anderen Hochschulen verlangte Einhaltung einer „angemessenen Frist“ (§ 18 Abs. 2 Satz 4 Bremisches Hochschulgesetz [BremHG]) kann auch von der Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV) nicht gefordert werden. Da der bisherige § 9 Abs. 2 Satz 5 die Regelungen des § 18 BremHG ohnehin für entsprechend anwendbar erklärt, bedarf es keiner weiteren Sonderregelung im HfÖVG. Gleiches gilt auch für § 9 Abs. 2 Satz 4.

Zu Nummer 3 – § 21

Anpassung an allgemeine Hochschulstandards (Ombudsperson).

Zu Nummer 4 – § 46

Mit der Streichung der Beschränkung auf (§ 33) Absatz 5 wird es der HfÖV ermöglicht, in die Hochschulzugangsregelung des § 33 Absatz 3b BremHG durch eine Rechtsverordnung der Senatorin für Finanzen einbezogen zu werden.

Zu Nummer 5 – § 47

Da das BremHG künftig zwischen unterschiedlichen Arten von wissenschaftlichen Mitarbeitern normativ differenziert, bedarf es einer Anpassung der Verweisungsnorm. An der HfÖV (gibt es und) wird es nur wissenschaftliche Mitarbeiter in der Dienstleistung geben.

Zu Artikel 6 – Inkrafttreten

Das Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. Für die Veränderungen und Neuregelungen in der Lehrverpflichtung muss es ein abweichendes Inkrafttreten geben, weil die Lehrverpflichtung nicht im laufenden Semester, sondern nur – rechtzeitig – zum Semesterbeginn geändert werden kann. Dies gilt schon aus Gründen der Lehrkapazitätsberechnung, die maßgeblich für die Hochschulzulassungszahlen ist. Der nächste Zeitpunkt für das Inkrafttreten der Lehrverpflichtungsregelungen ist danach der Beginn des Wintersemesters 2017/2018.