

Rahmenkodex

„Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“

Präambel

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.

Beschäftigungsbedingungen und Vertragsregelungen werden maßgeblich von den gesetzlichen und tariflichen Regelungen und den finanziellen Ressourcen bestimmt. Die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ist insofern eine besondere Herausforderung, der sich die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner dieses Rahmenkodexes stellen. Sie wollen insbesondere im Bereich der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und eine bessere Planbarkeit und Transparenz erreichen.

Hochschulen benötigen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung und im Dienstleistungsbereich Personal in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsformen. 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.

Nach geltendem deutschen Arbeitsrecht und dem Recht der Europäischen Union ist das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis das Normalarbeitsverhältnis. Grundsätzlich sollen deshalb für die Wahrnehmung von dauerhaften Aufgaben unbefristete Stellen vorgehalten werden. Aus der spezifischen Aufgabenstellung und aus den Rahmenbedingungen im Hochschulbereich ergeben sich allerdings auch Notwendigkeiten zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse.

Entsprechend der Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vom 24.04.2012 wird empfohlen, 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. Dabei sind die hochschulspezifischen Finanzierungsmöglichkeiten für Dauerstellen zu berücksichtigen.

Bei der Ausschreibung von unbefristeten Stellen sollen bei entsprechender fachlicher Übereinstimmung befristet Beschäftigte und Lehrbeauftragte auf die ausgeschriebenen Stellen hingewiesen werden.

Die Qualifizierung des wissenschaftlichen und des künstlerischen Nachwuchses erfolgt in strukturierten und planbaren Qualifizierungsphasen, die in definierten Abschnitten durchlaufen werden.

Befristungen in der Phase der Qualifizierung des wissenschaftlichen und des künstlerischen Nachwuchses sind in einem angemessenen Rahmen erforderlich, damit die begrenzt verfügbaren Qualifikationsstellen wieder frei werden und für die nachwachsenden Altersgruppen der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen die Chancen erhalten bleiben, nach Abschluss des Studiums für eine begrenzte Zeit im Hochschul- und Forschungsbereich tätig sein und während dieser Zeit eine weitere wissenschaftliche Qualifikation erreichen zu können.

Befristungen beschränken sich allerdings nicht nur auf die wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen. Auch für die Durchführung befristeter Aufgaben und spezifischer Projekte, insbesondere im Rahmen der Einwerbung von befristeten Mitteln (Drittmitteln), ergeben sich befristete Beschäftigungen.

Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen enthalten dazu die entsprechenden Befristungsregelungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung.

Bei der Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen haben die Hochschulen 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.

Mit dem Ziel der Verbesserung der Situation der Beschäftigten im Hochschulbereich haben Vertreterinnen und Vertreter der staatlichen Bremer Hochschulen, der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz, der Gewerkschaften, der Personalräte, der Arbeitnehmerkammer und der Landeskongress der Frauenbeauftragten eine Verständigung zu den in diesem Rahmenkodex niedergelegten Grundsätzen erzielt.¹

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.

¹ Die beigegefügte Anlage enthält eine Auflistung der Mitglieder der Arbeitsgruppe

1. Allgemeine Rahmenbedingungen

Befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Qualifizierung werden grundsätzlich so gestaltet, dass die Vertragslaufzeit und der Beschäftigungsumfang in einem fachspezifisch angemessenen Verhältnis zum Qualifizierungsziel stehen.

Bei befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden, soll die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Befristungen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen und sofern die notwendigen Mittel zur Verfügung stehen nach § 2 Absatz 1 des WissZeitVG erfolgen, um den Anspruch auf Nachgewährung von Zeiten entsprechend § 2 Absatz 5 des WissZeitVG (z.B. Zeiten der Beurlaubung für die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen, Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit, Zeiten des Mutterschutzes) zu sichern. Die Hochschulen beraten und unterstützen die Beschäftigten.

Rückerstattete Mittel, die die bremischen Hochschulen aufgrund des Aufwendungsausgleichsgesetzes erhalten (Erstattungen an die Arbeitgeber i. Z. mit dem Mutterschutzgesetz), werden den betroffenen Projekten und Bereichen zur Verfügung gestellt.

Befristete Arbeitsverträge mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen grundsätzlich mit sachlichem Grund auf der Grundlage des § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen erfolgen.

Sachgrundlose Befristungen auf der Grundlage des § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen nur mit besonderer Begründung.

Entscheidungen über Vertragsverlängerungen sollen möglichst frühzeitig vor Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses erfolgen, bei Fortsetzung von drittmittelfinanzierten Stellen direkt nach Eingang der Mittelbewilligung.

Befristet wie unbefristet Beschäftigte werden von ihren Vorgesetzten in der Regel jährlich zu Gesprächen über ihre Arbeitssituation und ihre beruflichen Perspektiven eingeladen. Entsprechende Vereinbarungen werden an den Hochschulen getroffen.

Zu einer verantwortungsvollen und verantwortungsbewussten Personalentwicklung gehört auch, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die realistischen Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Hochschule und im Wissenschaftsbereich zu beraten, Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und für diese Wege zu qualifizieren.

Das Wissenschaftssystem impliziert insbesondere für das an Hochschulen beschäftigte wissenschaftliche Personal eine erhöhte Mobilität und einen häufigen Wechsel zwischen Hochschulen und z.T. auch zwischen den einzelnen Bundesländern. Tarifvertraglich geregelt ist, dass bei Neueinstellungen unter bestimmten Bedingungen und Voraussetzungen Zeiten einer vorherigen einschlägigen Berufserfahrung bei der tarifrechtlichen Stufenzuordnung berücksichtigt werden können. Neben der Anrechnung von Zeiten einer vorherigen einschlägigen Berufserfahrung können unter bestimmten Bedingungen und Voraussetzungen auch Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigt werden, wenn diese Tätigkeit für die neue Tätigkeit förderlich ist.

Es wird empfohlen, dass die Hochschulen Instrumente und Maßnahmen entwickeln, um die Transparenz im Hinblick auf die Stufenzuordnung und die Anrechnung vorheriger beruflicher Zeiten zu erhöhen.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifikationsziel Promotion, haushaltsfinanziert

2.1. Vertragslaufzeit

Grundsätzlich sollen tarifvertragliche Beschäftigungsverhältnisse Vorrang vor der Vergabe von Stipendien erhalten.

Werden wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifizierungsziel Promotion in einem tarifvertraglichen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt, so soll die Dauer für den Erstvertrag bei haushaltsfinanzierten Stellen grundsätzlich drei Jahre betragen. Begründete Ausnahmen sind möglich.

Zur Sicherung der Rahmenbedingungen soll das Doktorandenverhältnis – so wie es auch die HRK-Mitgliederversammlung in ihren Empfehlungen vom 12.05.2015 vorsieht – in der Regel von einer Promotionsvereinbarung flankiert werden.

Spätestens sechs Monate vor Ende der Laufzeit des Erstvertrags soll ein Statusgespräch geführt werden, an dem der oder die Promovierende, der oder die Vorgesetzte sowie die Promotionsbetreuenden teilnehmen. Bei diesem Gespräch sollen die bisher erbrachten Leistungen, der Fortschritt der Qualifizierung und die Schritte und notwendigen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen sowie flankierende Maßnahmen zum Erreichen des Qualifikationszieles besprochen werden. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Gesprächs und im Sinne von Verlässlichkeit bei guter Prognose soll dann zeitnah über eine mögliche Verlängerung des Vertrages entschieden werden.

Die Verlängerung des Anschlussvertrages erfolgt – unter Berücksichtigung des Fortschritts der Arbeit und unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel maximal bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer. Vertragsverlängerungen sollen möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages eingeleitet resp. entschieden werden.

Rechtzeitig vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses sprechen die/der Vorgesetzte, die Promotionsbetreuenden und die Beschäftigten über die weiteren Karriereperspektiven nach der Promotion, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des Hochschulbereichs liegen können.

2.2 Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang beträgt grundsätzlich mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit.

Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Promotion anstreben, ist Gelegenheit zur Vorbereitung dieser wissenschaftlichen Qualifikation zu geben; dafür erhalten sie mindestens ein Drittel der jeweils vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Postdoc-Phase, haushaltsfinanziert

3.1. Vertragslaufzeit

Die zweite Qualifizierungsphase bzw. die Postdoc-Phase dient dazu, sich methodisch und fachlich weiter zu qualifizieren, ein eigenes Profil zu erarbeiten, wissenschaftliche Leistungsfähigkeit nachzuweisen, sich fachlich zu vernetzen und den weiteren Karriereverlauf vorzubereiten.

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Promotion eine zweite wissenschaftliche Qualifikation anstreben, werden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, deren Dauer für Erstverträge grundsätzlich drei bis vier Jahre betragen soll. Begründete Ausnahmen (z. B. aufgrund von befristeten Ausstattungszusagen) sind möglich.

Spätestens sechs Monate vor Ende der Laufzeit des Erstvertrags soll ein Karrieregespräch geführt werden, an dem neben der/dem Postdoc und der/dem Vorgesetzten auf Vorschlag des/der Postdoc oder des/der Vorgesetzten eine weitere Hochschullehrerin bzw. ein weiterer Hochschullehrer teilnehmen kann. In diesem Gespräch sollen die bisher erbrachten Leistungen und der Fortschritt der Qualifizierung

besprochen werden. Auf der Grundlage der Ergebnisse des Karrieregesprächs wird auf der Basis von möglichst im Einvernehmen festgelegten Kriterien und unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel über eine mögliche Verlängerung des Vertrages entschieden, maximal bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer. Vertragsverlängerungen sollen möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages eingeleitet resp. entschieden werden.

Kommen die Gesprächspartner nach dem Karrieregespräch zu der Einschätzung, dass das Berufsziel „Hochschulprofessur“ oder eine unbefristete wissenschaftliche Stelle im Wissenschaftsbereich mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht erreicht werden kann, dann soll der oder dem Postdoc unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel und unter Anrechnung auf die Ausstattung des jeweiligen Fachgebietes eine Verlängerung des Erstvertrages bis zur Dauer von maximal einem Jahr angeboten werden. Diese Zeit soll der Orientierung und Bewerbung auf außerhochschulische Stellen dienen.

Bei eventuellen Übergangsmaßnahmen finden die geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen Berücksichtigung.

3.2. Beschäftigungsumfang

In der Postdoc-Phase soll grundsätzlich eine Vollbeschäftigung erfolgen. Begründete Ausnahmen sind möglich.

Während der Postdoc-Phase soll ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit zur weiteren (selbstbestimmten) wissenschaftlichen Qualifikation zur Verfügung stehen.

Erfolgt die Beschäftigung auf einer Teilzeitstelle, dann soll ebenfalls ein ausreichend hoher Zeitanteil zur weiteren (selbstbestimmten) wissenschaftlichen Qualifikation zur Verfügung stehen.

4. Überwiegend drittmittelfinanzierte Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

4.1. Vertragslaufzeit

Grundsätzlich sollen auch bei den überwiegend drittmittelfinanzierten Beschäftigungen eine bessere Planbarkeit und langfristige Vertragslaufzeiten erreicht werden.

Befristete Arbeitsverträge aufgrund von Drittmitteln orientieren sich an den Vorgaben und Erfordernissen des Drittmittelprojektes.

Die Hochschulen und das Land wirken darauf hin, dass die Konditionen der Drittmittelgeber bzw. der Auftraggeber es zulassen, dass Beschäftigungen im Rahmen eines Drittmittelprojektes in der Regel auch der Qualifizierung (inkl. des Erwerbs von Lehrerfortbildungen) dienen und die sog. Familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 5 des WissZeitVG Anwendung finden kann (vgl. auch Ziffer 4.3).

Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Begründete Ausnahmen sind möglich (z. B. kostenneutrale Projektverlängerung, Abschlussarbeiten für die Promotion, Zwischenfinanzierungen von Projekten, temporäre Beschäftigungen auf der Grundlage von Ausfallbürgschaften).

Bei Projektverlängerungen werden Anschlussverträge zeitnah zu der jeweiligen Mittelfreigabe geschlossen.

Die Hochschulen werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits längerfristig befristet in Drittmittelprojekten beschäftigt sind, im Hinblick auf berufliche Perspektiven beraten und ihnen Personalentwicklungsangebote unterbreiten.

Drittmittelprojekte, in denen auch Gelegenheit zur Qualifizierung eingeräumt wird, können aufgrund der limitierten Drittmittel enden, bevor die Qualifizierung abgeschlossen ist. Um eine Unterbrechung der Beschäftigung und insoweit auch der Qualifizierung möglichst zu vermeiden, sollen die Hochschulen unter Berücksichtigung ihrer Haushaltssituation nach Möglichkeit Ausfallbürgschaften/ Zwischenfinanzierungen o.ä. gewähren, um eine unterbrechungsfreie Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Dies kann

jedoch nur in den Fällen in Betracht kommen, in denen eine Verlängerung des Drittmittelprojektes oder ein Anschlussprojekt zugesagt oder verbindlich in Aussicht gestellt wurde, aber noch keine förmliche Drittmittelbewilligung vorliegt.

4.2. Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang sollte grundsätzlich mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit betragen.

Im Übrigen sind die Vorgaben der Drittmittelgeber zu beachten.

Über die Rahmenbedingungen und Vorgaben des Drittmittelgebers hinsichtlich der Stelle und etwaiger Qualifizierungsmöglichkeiten sollen die Beschäftigten vor Beschäftigungsbeginn informiert werden.

4.3. Familienpolitische Komponente

Befristete Arbeitsverhältnisse aus Mitteln Dritter werden in der Regel nach § 2 Abs. 2 des WissZeitVG vereinbart. Bei diesen Drittmittelverträgen sind – anders als bei den Verträgen nach § 2 Abs. 1 des WissZeitVG Verlängerungen gemäß § 2 Absatz 5 des WissZeitVG (z. B. um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz) nicht vorgesehen.

Entsprechend der Empfehlungen der 12. Mitgliederversammlung der HRK vom 24.04.2012 (Ziffer 3) werden die Hochschulen 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).

5. Unbefristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Hochschulen stellen Personalentwicklungskonzepte für Dauerstellen in der Wissenschaft auf, da die Professur nicht mehr das alleinige Berufsziel der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hochschulbereich ist.

Den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und angeboten werden, damit sie sich für weitere attraktive Karrierewege qualifizieren können.

6. Lektorinnen und Lektoren

6.1. Vertragslaufzeit

Lektorinnen und Lektoren führen selbständig Lehrveranstaltungen nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses durch. Ihnen können weitere Aufgaben, auch in der Forschung, zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

In der Regel werden Lektorenstellen mit promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt.

Die Stellen sollen grundsätzlich unbefristet besetzt werden. Begründete Abweichungen sind möglich (z. B. zur Bewältigung von Überlast- oder Vertretungssituationen).

6.2 Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang sollte bei Stellen, die aufgrund eines langfristig begründeten Lehrbedarfs eingerichtet werden, grundsätzlich eine Vollbeschäftigung umfassen. Begründete Ausnahmen sind möglich.

6.3. Berufliche Perspektiven

Neben der Wahrnehmung von selbständigen Aufgaben in der Lehre aufgrund eines langfristig begründeten Lehrbedarfs können Lektorinnen und Lektoren auch Aufgaben in der Forschung zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

Lektorate bieten als Postdoc-Stellen grundsätzlich auch Gelegenheit zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen und Qualifikationen.

Lektorinnen und Lektoren sollen Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und angeboten werden, damit sie sich für weitere attraktive Karrierewege qualifizieren können.

7. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

7.1 Vertragslaufzeit

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind im Bereich von Lehre und Studium tätig und nehmen überwiegend die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse wahr.

Im Sinne guter Lehre sollen diese Stellen in der Regel mit in der Lehre erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt und grundsätzlich als Dauerstellen eingerichtet werden. Begründete Ausnahmen sind möglich.

LfbA-Stellen sind keine Qualifikationsstellen.

7.2 Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang sollte grundsätzlich 100 Prozent der regulären Arbeitszeit betragen. Begründete Ausnahmen sind möglich.

7.3 Berufliche Perspektiven

Lehrkräften für besondere Aufgaben sollen Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und angeboten werden.

8. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik und wissenschaftliche Angestellte

8.1. Vertragslaufzeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik und wissenschaftliche Angestellte, die überwiegend Daueraufgaben übernehmen, sollen unbefristet beschäftigt werden. Im Ausnahmefall befristeter Beschäftigung sollen Gespräche über Perspektiven angeboten werden.

Vertragsverlängerungen sollen möglichst vier Monate vor Ende des vorherigen Vertrages eingeleitet resp. entschieden sein.

8.2 Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang sollte grundsätzlich mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit betragen. Die Hochschulen bemühen sich, Vollzeitstellen zur Verfügung zu stellen.

8.3 Berufliche Perspektiven

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung und den wissenschaftlichen Angestellten sollen Personalentwicklungsmaßnahmen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und angeboten werden.

9. Lehrbeauftragte und Einsatz von Lehrbeauftragten

Die Situation von Lehrbeauftragten unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von der Situation des übrigen Lehrpersonals. Lehrbeauftragte sind keine Beschäftigten der Hochschulen, sondern stehen in einem befristeten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis.

Lehrbeauftragte leisten einen wichtigen Beitrag, damit die Hochschulen ein breites und qualitativ hochwertiges Studienangebot anbieten können.

Im Sinne der Qualität der Lehre und im Hinblick auf die allgemeine Zielsetzung, faire und zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen und eine soziale Absicherung zu erreichen, streben die Hochschulen gleichwohl an, den Einsatz von Lehraufträgen begrenzt zu halten, denn Lehraufträge stellen keinen Ersatz für existenzsichernde und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse dar.

Die Tätigkeit als Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter an einer Hochschule ist nur eine vorübergehende Tätigkeit, die den Rahmen nebenberuflicher Tätigkeit nicht überschreiten darf.

Aufgabe der Hochschulen ist es, für die Lehrbeauftragten transparente und verlässliche Rahmenbedingungen gemäß den Regelungen des BremHG festzulegen.

Dazu gehören folgende Aspekte:

- Dokumentation der Begründung des Lehrauftrags.
- Lehrbeauftragte nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbständig wahr.
- Ein Lehrauftrag soll in der Regel die Hälfte der Lehrverpflichtung entsprechender hauptberuflicher Lehrkräfte nicht überschreiten.
- Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.
- Bei der Vergütung von Lehraufträgen sollen die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundenen zeitlichen Aufwendungen für die Prüfungstätigkeit nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
- Die Hochschule gewährt den Lehrbeauftragten im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen.

10. Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte

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.

Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, bei der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und bei der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.

Da Studierende mit einer Tätigkeit als studentische Hilfskräfte häufig auch zur Finanzierung ihres Studiums bzw. ihres Lebensunterhaltes beitragen, sollten die Rahmenbedingungen für den Zugang zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Umfang und zur Dauer der Beschäftigungen möglichst transparent und verlässlich sein.

Dazu gehören folgende Aspekte:

- Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sollen in der Regel hochschulöffentlich bekannt gegeben werden. Dies betrifft insbesondere Beschäftigungen zur Wahrnehmung von überwiegend lehrunterstützenden Tätigkeiten.
- Vertragslaufzeiten sollen den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein.
- Verträge mit studentischen Hilfskräften zur Wahrnehmung überwiegend lehrunterstützender Tätigkeiten sollen in der Regel für die Dauer des Semesters erteilt werden.

11. Weitere Vereinbarungen zur Umsetzung dieses Rahmenkodexes

Die Hochschulen werden zur Umsetzung dieses Rahmenkodexes hochschulinterne Verfahrensregelungen bzw. Leitlinien beschließen.

Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz wird sich bei der anstehenden Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes dafür einsetzen, dass die Grundsätze dieses Rahmenkodexes auf der Ebene des BremHG abgebildet werden.

Basierend auf Erfahrungen sowie ggf. in Reaktion auf Änderungen relevanter Gesetze und Regelungen vereinbaren die unterzeichnenden Parteien, diesen Kodex mittelfristig weiter zu entwickeln.

Bremen, 15. November 2016



Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Senatorin für Wissenschaft,
Gesundheit und Verbraucher-
schutz



Prof. Dr.-Ing. Bernd Scholz-Reiter

Vorsitzender der Landesrektoren-
konferenz Bremen



Dr. Barbara Rinken

Sprecherin der Landeskonferenz
der Frauenbeauftragten der
Hochschulen im Land Bremen



Annette Düring

Vorsitzende DGB Bremen²



Ingo Schierenbeck

Hauptgeschäftsführer der Arbeit-
nehmerkammer Bremen

² Die Vorsitzende des DGB Bremen unterzeichnet den Rahmenkodex zugleich im Namen der Personalvertretungen der staatlichen Bremer Hochschulen

Mitglieder der Arbeitsgruppe, die den Rahmenkodex erarbeitet hat.

Name	Institution und Funktion
Gerd-Rüdiger Kück	Staatsrat bei der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz
Dr. Martin Mehrstens	Kanzler der Universität Bremen
Christiane Claus	Kanzlerin der Hochschule Bremen
Dr. Helga Schiwek	Kanzlerin der Hochschule Bremerhaven
Markus Wortmann	Kanzler der Hochschule für Künste Bremen (bis Januar 2016)
Hubert Willmeroth	Justiziar der Bremer Fachhochschulen und der Hochschule für Künste Bremen
Ralf E. Streibl	Personalrat der Universität Bremen
Dr. Sylke Meyerhuber	Kollegiumsrat der Akademischen Mitarbeiter*innen der Universität Bremen
Dr. Enno Lork	Kollegiumsrat der Akademischen Mitarbeiter*innen der Universität Bremen
Beate Blank	Personalrat der Hochschule Bremen
Antje Mues	Personalrat der Hochschule Bremerhaven
Nicola Essig	Personalrat der Hochschule für Künste Bremen
Dr. Barbara Rinken	Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Bremer Hochschulen und Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen
Sylvia Hils	Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Bremer Hochschulen und Frauenbeauftragte der Universität Bremen
Dr. Tim Voss	DGB Bremen-Elbe-Weser
Norbert Kluge	ver.di Bremen-Nordniedersachsen
Inge Kleemann	GEW Bremen
Susanne Hermeling	Arbeitnehmerkammer Bremen