

# Stellungnahme zum Entwurf eines Sechsten Hochschulreformgesetzes (Drucksache 20/1705 vom 6. Dezember 2022)

---

## Grundsätzliche Anmerkungen

Zum Bremischen Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007, zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. März 2022, liegt ein neuer Gesetzesentwurf vor. Die Arbeitnehmerkammer wurde eingeladen, im Rahmen der öffentlichen Anhörung am 19. Januar 2023, ihre Stellungnahme zum Gesetzesentwurf vorzutragen und vorab eine schriftliche Stellungnahme einzureichen.

Die Arbeitnehmerkammer begrüßt ausdrücklich die Erweiterung der Aufgaben der Hochschulen in den Bereichen Klima- und Umweltschutz, Diversität und Antidiskriminierung sowie der Weiterbildung. Auch die Vereinfachung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte und besonders der Wegfall der Einstufungsprüfung für den fachgebundenen Hochschulzugang nach dreijähriger Ausbildung ist eine erfreuliche Entwicklung.

Mit diesen zusätzlichen Aufgaben steigen jedoch die Anforderungen an die Hochschulen weiter. Sie müssen dafür auch mit den notwendigen personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Denn gleichzeitig wächst der Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften. Die Studie des Centers für Wirtschaftspolitische Studien (CWS) der Leibniz Universität Hannover im Auftrag der Arbeitnehmerkammer hat gezeigt, dass bis 2030 im Land Bremen fast 24.700 Expertinnen und Experten hinzugewonnen werden müssen. Die Bedarfe sind besonders hoch bei Ingenieuren und Technikern, in Erziehungsberufen und Lehre, in den Gesundheits- und Sozialberufen sowie in der Informatik.<sup>1</sup>

Ein langfristiger Ausbau und eine Weiterentwicklung der Hochschulen sind nur mit einer nachhaltigen Grundfinanzierung möglich. Nach wie vor ist jedoch der Wissenschaftsplan 2025 nicht ausfinanziert. Die kommenden Haushalte müssen daher zwingend an den Wissenschaftsplan anschließen und bereits vorhandene Defizite ausgleichen.

Insgesamt sehen wir eine notwendige Präzisierung des Gesetzes in ausgewählten Punkten. Zu diesen nehmen wir im Folgenden Stellung.

---

<sup>1</sup> Gehrke, Birgit/Trunzer, Johannes (2020): Wirtschaftsstruktur, Fachkräftebedarf und Studienangebot in Bremen. Eine Studie des CWS – Center für Wirtschaftspolitische Studien des Instituts für Wirtschaftspolitik im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.

### Zu ausgewählten Änderungen im Einzelnen

#### **Konkretisierung der Weiterbildungsaufgaben (§ 4 Absatz 5 neu sowie § 60 Absatz 2 neu)**

Wir begrüßen, dass der Weiterbildung „als staatlicher Aufgabe der Hochschulen“ ein größerer Stellenwert beigemessen wird, die Hochschulen sich zu Orten des lebenslangen Lernens weiterentwickeln und mehr Weiterbildungsstudiengänge anbieten sollen. Gleichzeitig soll (nach § 60 Absatz 2 neu) das Lehrangebot für Studiengänge nach den §§ 53 und 54 sichergestellt bleiben. An dieser Stelle bleiben Kapazitätsfragen ungelöst. Denn aktuell kann Lehre in Weiterbildungsstudiengängen nur dann über die Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV § 3 Absatz 1) abgerechnet werden, wenn die Lehrkapazitäten in Regelstudienprogrammen nicht ausgelastet sind. Ein Ausbau von Weiterbildungsangeboten kann jedoch nur gelingen, wenn der Einsatz in der Weiterbildung für Lehrende honoriert wird. Die Lehre in der Weiterbildung muss folglich zwingend über die LVNV abgebildet werden können. Darüber hinaus müssen die Hochschulen mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet werden, damit die Weiterbildungsangebote ausgebaut werden können und nicht mit dem regulären Studienangebot konkurrieren.

Wir begrüßen darüber hinaus, dass neue Weiterbildungsangebote mit den nach § 4 des Bremischen Weiterbildungsgesetzes anerkannten Einrichtungen abgestimmt werden sollen (§ 60 Absatz 2 neu). Im Sinne eines koordinierten Gesamtangebotes der Weiterbildungslandschaft werden dadurch konkurrierende Angebote verhindert. Außerdem wird Transparenz für die Teilnehmenden von Weiterbildungsveranstaltungen hergestellt – aktuell ist der Markt hier eher als unübersichtlich zu bezeichnen. Der Landesausschuss für Weiterbildung ist das zuständige Gremium für die Koordinierung und Abstimmung des Weiterbildungsangebotes. Seine Rolle wird durch die Gesetzesänderung an dieser Stelle einmal mehr und zu Recht gestärkt.

#### **Regelungen zu dualen Studiengängen (§ 4 Absatz 12)**

Bereits 2013 wies der Wissenschaftsrat darauf hin, dass die Hochschulen die Verantwortung über die Qualitätssicherung der dualen Studienangebote innehaben und Mindeststandards einhalten müssen.<sup>2</sup> Aus unserer Sicht fehlt es in diesem Zusammenhang an wichtigen Präzisierungen im Gesetz.

Die vorgenommene textliche Ergänzung wird nicht dem selbst gesteckten Ziel gerecht, das duale Studienangebot „nachzuschärfen“.<sup>3</sup> Hier werden neben der ausbildungs- und praxisintegrierten Variante des dualen Studiums auch „ausbildungsbegleitende“ und „praxisbegleitende“ Angebote erwähnt. Der Wissenschaftsrat empfiehlt jedoch, begleitende Formen nicht mehr als duale Studienformen zu bezeichnen, da sie nicht den formalen Kriterien dualer Studiengänge entsprechen. Auch in der MRVO (§ 12 Absatz 6) wird die systematische inhaltliche, organisatorische und vertragliche Verzahnung der Lernorte Hochschule und Betrieb (und gegebenenfalls Berufsschule) als Bedingung genannt, damit

<sup>2</sup> Wissenschaftsrat (2013): Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier. Drucksache 3479-13.

<sup>3</sup> Gesetzesbegründung, S. 6.

Studienangebote als dual gelten können. Um zukünftig die Qualität der Angebote zu sichern, wird dringend empfohlen, nur „ausbildungsintegrierte“ und „praxisintegrierte“ Formen im Bereich des Bachelors sowie „berufsintegrierte“ und „praxisintegrierte“ Formen im Bereich des Masters als duale Studienangebote in das Hochschulgesetz aufzunehmen.

Weiterhin stellt die Verzahnung des Studiums mit der betrieblichen Praxisphase eine große Herausforderung für duale Studienformate dar. Dies gilt insbesondere für die praxisintegrierten Formen, die sich nicht auf etablierte Routinen der dualen betrieblichen Ausbildung stützen. Die Formulierung „die Einzelheiten werden durch vertragliche Vereinbarung der Hochschulen mit den Unternehmen geregelt“ wird dieser Herausforderung nicht gerecht. Hier bedarf es klarerer Regelungen (wie zum Beispiel Mustervereinbarungen), die für den betrieblichen Praxisteil verpflichtende Ausbildungsinhalte, zeitliche Abläufe und qualifiziertes Personal sicherstellen.

Nicht zuletzt studieren und arbeiten dual Studierende häufig in einer arbeits- und ausbildungsrechtlichen Grauzone. Das gilt insbesondere für die besonders stark wachsende praxisintegrierte Variante, für die nicht die genormten Rechte und Pflichten in der Ausbildungssituation nach BBiG oder HwO gelten. In diesem Bereich gibt es ein vielfältiges Spektrum – auch dubioser – Vertragsbeziehungen zwischen dual Studierenden und Praxisbetrieben. Die Formulierung „Zugangsvoraussetzung ist der Abschluss eines Ausbildungsvertrages“ wird dem Regelungsbedarf nicht gerecht. Hier stehen Wissenschaftspolitik und Hochschulen in der Pflicht, Mindestbedingungen für das Vertragsverhältnis zwischen dual Studierenden und Praxisbetrieben vorzugeben und zu kontrollieren. Dies wird zum Beispiel an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Form von Eignungsvoraussetzungen<sup>4</sup> oder an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin<sup>5</sup> in Form eines Mustervertrags praktiziert, die unter anderem Bestimmungen zu Vergütungsregeln, Bindungsklauseln etc. umfassen.

Insgesamt sollte das wachsende Angebot dualer Studiengänge von einem dafür geeigneten Gremium gemonitort werden. So begrüßenswert diese Form der Ausbildung und die Einrichtung neuer Studiengänge sind, so wenig hilfreich ist ein Wildwuchs an dieser Stelle, der auf unternehmerischen Einzelentscheidungen beruht. Wir möchten an dieser Stelle auf eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeit und Wirtschaft verweisen, welche die Problematik im Zusammenhang mit dualen Studiengängen im Land Bremen genauer beschreibt: <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b251003262.pdf>.

---

<sup>4</sup> DHBW [Duale Hochschule Baden-Württemberg] (2019): Satzung für die Eignungsvoraussetzungen und das Zulassungsverfahren von Dualen Partnern für ein Bachelorstudium. Amtliche Bekanntmachungen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Nr.12/2019. Online abrufbar unter: [https://www.dhbw.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Amtliche\\_Bekanntmachungen/2019/12\\_2019\\_Satzung\\_EignungsVO\\_u\\_ZulassungsVO\\_fuer\\_DP\\_Bachelor.pdf](https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Amtliche_Bekanntmachungen/2019/12_2019_Satzung_EignungsVO_u_ZulassungsVO_fuer_DP_Bachelor.pdf), letzter Zugriff: 06.01.2023.

<sup>5</sup> HWR [Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin] (2015): Grundsätze für die Eignung von Ausbildungspartnern für duale Bachelor-Studiengänge des Fachbereichs Duales Studium Wirtschaft •Technik in der HWR. Online abrufbar unter: <https://www.hwr-berlin.de/fileadmin/portal/Dokumente/Fachbereiche-Institute/FB2/Allgemein/Grundsätze-Eignung-Ausbildungspartner.pdf>, letzter Zugriff: 06.01.2023.

### **Beauftragte oder Beauftragter für Diversität und Antidiskriminierung (§ 5 Absatz 5b neu)**

Wir befürworten die Einführung eines/einer solchen Beauftragten sowie die Möglichkeit der Lehrverpflichtungsermäßigung ausdrücklich. Allerdings stellt sich die Frage nach der konkreten Entlastung und Ausstattung. Die „notwendigen Personal- und Sachmittel“ werden nicht genauer definiert. Die Reduktion des Lehrdeputats ist zudem als „Kann“-Regelung vorgesehen, die im Ermessen des Rektorates liegt. Um der Professionalität dieses Amtes gerecht zu werden, sollten Personal- und Sachmittel sowie die konkrete Reduktion des Lehrdeputats transparent und einheitlich im Gesetz regelt werden.

### **Entlastung von Frauenbeauftragten (§ 6 Absatz 5 und 8)**

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass das Amt der Frauenbeauftragten gestärkt werden soll. Die Entlastung von Frauenbeauftragten (Absatz 5) wird jedoch nicht konkret geregelt. Der neue Satz 3: Die Entscheidung über die Angemessenheit der Entlastung treffen der Rektor oder die Rektorin und die Zentrale Frauenbeauftragte gemeinsam, bei Nichteinigung entscheidet der Akademische Senat, schafft keine Klarheit und wenig Sicherheit. Für die zielführende Arbeit der Frauenbeauftragten müsste die Entlastung bereits vor Amtsübernahme geregelt sein. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Aushandlungsprozesse die Arbeit der Frauenbeauftragten behindern. Hier sollte im Gesetz nachgebessert und die Entlastung für die Frauenbeauftragten festgehalten werden, um Konfliktfälle zu verhindern und eine Erfolg versprechende Arbeit der Frauenbeauftragten an allen Hochschulen unabhängig von der Besetzung zu garantieren. Eine Möglichkeit wäre, die zentralen Frauenbeauftragten – analog zum Niedersächsischen Hochschulgesetz (§ 42) – hauptberuflich zu beschäftigen und im Stellenplan der Hochschulen zu verstetigen. Dies würde der notwendigen Professionalität des Amtes Rechnung tragen.

In Absatz 8 wird geregelt, dass der Umfang der Entlastung der dezentralen Frauenbeauftragten mit den zentralen Frauenbeauftragten verhandelt werden soll. Es ist zu begrüßen, dass die zentrale Frauenbeauftragte an dieser Stelle mitentscheiden soll. Damit nicht in jedem Fachbereich unterschiedlich hohe Entlastungen festgelegt werden, ist eine konkrete Entlastung im Gesetz wünschenswert. Für den Konfliktfall gelten die gleichen Punkte wie in Absatz 5: Eine aussichtsreiche und erfolgreiche Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten ist nur über eine verbindliche Entlastung zu erreichen. Diese sollte im LVNV abgebildet werden.

### **Einführung einer Frauenquote in Auswahlkommissionen (§ 18 Absatz 6)**

Mit der Einführung einer Quote von 50 Prozent soll sichergestellt werden, dass beide Geschlechter in der Auswahlkommission adäquat berücksichtigt werden. Diesem Ziel ist ausdrücklich zuzustimmen. Allerdings können in Fachbereichen mit einem geringen Frauenanteil ungewollte Nebeneffekte entstehen, da Frauen dort überproportional mit Aufgaben in Berufungskommissionen belastet sind. Dies gilt es zu berücksichtigen. Eine

## Stellungnahme

zum Entwurf eines Sechsten Hochschulreformgesetzes  
(Drucksache 20/1705 vom 6. Dezember 2022)

mögliche Lösung wäre eine Anrechnung der übermäßigen Belastung auf das Lehrdeputat in der LVNV.

### **Gebühren für weiterbildende Masterstudiengänge (§ 109 Absatz 3 neu)**

Die Hochschulen können Entgelte für weiterbildende Masterstudiengänge und sonstige weiterbildende Studienangebote erheben. Neu geregelt ist, dass Entgelte in der Regel kostendeckend sein müssen, mit Ausnahme von Angeboten mit besonderer gesellschaftlicher Relevanz. Zusätzlich soll es Härtefallregelungen geben. Damit wurde theoretisch die Möglichkeit geschaffen, kostenfreie Studienangebote mit gesellschaftlicher Relevanz zu schaffen. Dies ist ein wichtiges und begrüßenswertes Vorhaben. Offen bleibt, wie solche Studienangebote finanziert werden sollen. Aufgrund der bereits bestehenden Unterfinanzierung benötigen die Hochschulen zwingend zusätzliche Mittel, um auch praktisch entsprechende Angebote vorhalten zu können. Darüber hinaus werden finanziell schwächere Teilnehmende von kostendeckenden Angeboten ausgeschlossen. Hochschulen als Orte des lebenslangen Lernens sollten allen Interessierten offenstehen und soziale Selektion vermeiden. Dafür müssen geeignete Finanzierungsinstrumente geschaffen werden.

Januar 2023

Jessica Heibült

Arbeitnehmerkammer Bremen  
Referentin für Bildungs- und Hochschulpolitik  
heibuelt@arbeitnehmerkammer.de