

**Große Anfrage
der Fraktion Bündnis90/Die Grünen vom 2. Oktober 2024
und Mitteilung des Senats vom 3. Dezember 2024**

„Klimaschutz, Partizipation und gute Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen im Land Bremen durch das sechste Hochschulreformgesetz?“

Vorbemerkung der Fragestellerin/des Fragestellers:

In der vergangenen Legislaturperiode beschloss die rot-grün-rote Regierung die Änderung des Bremer Hochschulgesetzes (BremHG). Diese erweitert das Gesetz in vielen wichtigen Punkten und reiht sich in die Reihe der vorangegangenen Gesetzesänderungen ein. Ein Fokus wurde in den Änderungen dabei auf das Thema Klimaschutz an den Hochschulen gelegt, beispielsweise durch Klimaschutzprogramme. Auch ein gutes Miteinander an den Hochschulen – unter anderem durch Diversitätskompetenzen, Antidiskriminierungsarbeit und gute Arbeitsbedingungen – wurde in der Reform des Bremer Hochschulgesetzes adressiert. Die Effekte dieser Schwerpunkte und die Umsetzung der Gesetzesänderung gilt es genau in den Blick zu nehmen.

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

1. Welche Projekte und Initiativen zum Klimaschutz wurden von den Hochschulen seit der Gesetzesänderung gestartet und wie bewertet der Senat diese?

Seit Inkrafttreten der Gesetzesänderung wurde an den landesbremischen Hochschulen eine große Zahl an Projekten und Initiativen zum Klimaschutz auf den Weg gebracht.

Universität Bremen: Vom Akademischen Senat der Universität Bremen wurde im November 2023 ein neues Leitbild mit besonderem Augenmerk auf Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung verabschiedet. Außerdem wurden in Zusammenarbeit mit den anderen Bremischen Hochschulen im Rahmen des Verbundprojektes BreGoS zwei themenspezifische Hubs (Biodiversitäts- und Energiehub) gegründet. Auch eine Nachhaltigkeitsmesse, bei der viele Akteur:innen mit Nachhaltigkeitsbezug ihre Aktivitäten vorstellten, fand an der Universität statt. Die Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit (VAN), eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bremen, bietet deutschlandweit Studierenden kostenlose digitale Lehrveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit an. Die VAN wird stetig weiterentwickelt und um Nachhaltigkeits- und Klimaschutzlernangebote erweitert. 1183 Universitäten weltweit beteiligten sich 2023 am „UI GreenMetric World University Ranking“, das die Nachhaltigkeit von Universitäten erfasst. Die Universität Bremen beteiligte sich an dem Ranking und belegte den 10. Platz. Ende 2023 wurde am Bremer Institut für Produktion und Logistik eine PV-Anlage in Betrieb genommen (in Zusammenarbeit mit der UniSolar und der Universität Bremen), die ca. 22% des Gebäudestrombedarfs deckt. Das Dezernat Baumanagement prüft derzeit alle universitätseigenen Dächer auf ihre Eignung für eine Solarenergiegewinnung.

Hochschule Bremen: Um den Herausforderungen der Klimakrise insbesondere auch im Hochschulbereich zu begegnen, wurde die rheform EntwicklungsManagement GmbH mit der Erstellung eines Masterplans zum nachhaltigen und digitalisierten Lernen, Lehren und Forschen am Beispiel der Hochschule Bremen (HSB) beauftragt. In der Folge analysierte die Auftragnehmerin die Hochschulinfrastruktur und leitete daraus eine klimagerechte Standortentwicklungsplanung ab.

Im Rahmen des von der Senatorischen Behörde für Umwelt, Klima und Wissenschaft geförderten Modellprojekts „Parkplatz Solar“ wird bis Ende 2025 am Standort ZIMT auf einer Parkplatzüberdachung eine Photovoltaikanlage (PV-Anlage) mit einer Kollektorgesamtleistung von 28,6 kWp installiert werden. Nutzer:innen soll damit ermöglicht werden, ihr E-Fahrzeug während der Standzeit mit lokal gewonnenem Solarstrom zu laden. Darüber hinaus wird der PV-Strom zum Eigenverbrauch nutzbar gemacht.

Ebenso wurde im Rahmen der Begleitforschung zum Projekt "Café Sand goes green" von der HSB eine PV-Anlage auf dem Dach des E-Gebäudes am Neustadtswall errichtet und Ende 2023 an das Hochschulnetz angeschlossen. Die Anlage mit einer Leistung von 3,2 kW ergänzt damit zwei bereits vorhandene und primär Forschungszwecken dienende PV-Anlagen (2,82 kW), die ebenfalls ins Netz der Hochschule einspeisen.

Darüber hinaus prüft die HSB derzeit die verschiedenen Optionen zur Umstellung der Wärmelieferung von Gas auf erneuerbare Energien.

Hochschule Bremerhaven: An der Hochschule Bremerhaven (HS Brhv) wurde eine PV-Anlage mit rund 50 kWp installiert und die Druckluftanlage durch eine effizientere redundante und modulierende Doppelanlage erneuert. Ein ganzheitliches Messkonzept wurde aufgebaut und Unterzähler wurden installiert mit der Perspektive des Aufbaus eines Energiemanagementsystems. Auch die Umrüstung der bestehenden Beleuchtungstechnik in den einzelnen Gebäuden auf moderne LED-Technologie sowie die Implementierung intelligenter Steuerungssysteme (z. B. Präsenzmelder), die Konzeption einer nachhaltigen und energieeffizienten IT-Serverstruktur (Green IT), die Entwicklung eines umfassenden Konzepts zur nachhaltigen Müllentsorgung sowie die Einführung von Mülltrennstationen zur Förderung der korrekten Abfalltrennung, Erstellung von Lernmodulen zu den Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden und Studierenden zu schärfen, wurden vorangetrieben.

Hochschule für Künste Bremen: An der Hochschule für Künste Bremen (HfK) wurde die Umstellung auf LED-Leuchtmittel und bewegungsgesteuerte Beleuchtung betrieben, die Lüftungsanlage des Konzertsaals erneuert mit Wärmerückgewinnung, Lasten-Pedelegs bereitgestellt, eine Fahrradselbsthilfwerkstatt eingerichtet und die Planung der Dachisolierung sowie einer Photovoltaik-Installation am Speicher XI vorangetrieben. Die Planung, den Standort Speicher XI an das Fernwärmenetz anzuschließen und eine Machbarkeitsstudie zu einer Photovoltaik-Installation am Standort Dechanatstraße vervollständigen das Bild.

Der Senat nimmt die Vielzahl von Projekten und umgesetzten Vorhaben zustimmend zur Kenntnis und ermuntert die Hochschulen regelmäßig, diese Bemühungen fortzusetzen.

2. Wurden die Stellen der Klimaschutzmanager*innen an jeder Hochschule besetzt? Wenn ja, seit wann sind die Stellen jeweils besetzt und wie bewertet der Senat die Arbeit der Klimaschutzmanager*innen? Wenn nicht, warum nicht?

Die Universität Bremen beschäftigt bereits seit ca. 25 Jahren eine Klima- und Umweltmanagerin. Ihre Arbeit umfasst seit jeher eine Vielzahl von Klimaschutzmaßnahmen.

Als Voraussetzung für eine Anschlussförderung der Klimaschutzmanager:innen muss das vorliegende Klimaschutzkonzept aktualisiert werden. Die HSB hat am 04.05.2024

die beks EnergieEffizienz GmbH mit der Aktualisierung und Fortschreibung des integrierten Klimaschutzkonzepts der Hochschule beauftragt. Das Konzept soll als Grundlage für einen Förderantrag „Anschlussvorhaben Klimaschutzmanagement“ dienen und die schnellstmögliche Beantragung einer geförderten Stelle des/der Klimaschutzmanager/in ermöglichen. Aktuell werden Aufgaben im Klimaschutzmanagement im Umfang eines 25-prozentigen Stellenanteils von der Leitung des Sachgebiets Bau übernommen.

Sowohl an der HS Brhv als auch an der HfK sind die in Rede stehenden Stellen seit 2021 besetzt. An beiden Hochschulen gab es zwischenzeitlich Vakanzen. Eine Nachbesetzung der Stellen erfolgte bereits an der HfK im September 2024, an der HS Brhv wird die Stelle zum Januar 2025 nachbesetzt.

Der Senat bewertet die Arbeit der Klimaschutzmanager*innen an den Hochschulen als gewinnbringend. Sie bündeln Expertise in diesem Fachbereich und können die verschiedenen Stellen in den Hochschulen bei ihren Bemühungen unterstützen.

3. Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen den Klimaschutzmanager*innen der einzelnen Hochschulen im Land Bremen und wenn ja, wie bewertet der Senat diese? Wenn nicht, gibt es Pläne, dies zukünftig zu ändern und eine Zusammenarbeit aufzubauen?

Es gibt ein im Jahr 2020 gegründetes Netzwerk der Klimaschutz- und Sanierungsmanager:innen des Landes Bremen, in dem u.a. die Universität, die beiden Fachhochschulen und die HfK Mitglieder sind. Leitgedanken des Netzwerkes sind ein voneinander Lernen, ein Austausch zu aktuellen Themen sowie ein kollegiales, beratendes und kooperierendes Miteinander.

Seit 2021 finden regelmäßige Netzwerktreffen der hochschuleigenen Klimaschutzmanager:innen statt. Damit auch zukünftig der Informationsfluss sowohl einrichtungssintern als auch –extern gewährleistet und die Zusammenarbeit und Vernetzung aller beteiligten Akteure im Hochschul- und Wissenschaftsbereich im Land Bremen gesichert ist, werden die in den Jahren 2021-2023 geführten regelmäßigen Netzwerktreffen der hochschuleigenen Klimaschutzmanager:innen ab November 2024 fortgesetzt.

Durch das vom BMBF geförderte Projekt BreGoS werden ebenfalls hochschulübergreifende Treffen, sogenannte HUBs, organisiert, die u.a. auch das Thema des nachhaltigen Laborbetriebs behandeln. Hierzu sind strukturierte Treffen der Hochschulen noch für 2024 in Vorbereitung.

Der Senat begrüßt die Vernetzung und Zusammenarbeit und verspricht sich dadurch Synergie- und Lerneffekte.

4. Wie weit sind die Klimaschutzkonzepte an den verschiedenen Hochschulen in Bremen und Bremerhaven umgesetzt, und wie bewertet der Senat dies sowie die Entwicklung der Umsetzung der verschiedenen Projekte, die sich aus den Konzepten ergeben?

Eine neue Nachhaltigkeitsstrategie für die Universität Bremen ist derzeit im Prozess der Entwicklung und soll zeitnah vom Akademischen Senat verabschiedet werden. Viele Klimaschutzmaßnahmen laufen darüber hinaus bereits seit Jahren an der Universität und bilden in ihrem Zusammenspiel ein umfangreiches Klimaschutzkonzept (siehe auch Antwort zu Frage 2).

An der HSB hat die beauftragte beks EnergieEffizienz GmbH am 1. September 2024 ihre Arbeit zur Aktualisierung und Fortschreibung des integrierten Klimaschutzkonzepts der HSB aufgenommen. Im nächsten Schritt soll die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Klimaschutzkonzept 2016 evaluiert werden. Mit einem ersten Ergebnis ist Anfang 2025 zu rechnen.

Im Klimaschutzkonzept der HS Brhv von 2016/2017 wurde ein umfassender Maßnahmenkatalog erstellt, der 39 spezifische Maßnahmen definiert. Von diesen Maßnahmen wurden 35 Prozent erfolgreich umgesetzt, während sich weitere 30 Prozent in der Umsetzung befinden. 35 Prozent der Maßnahmen sind bislang noch nicht realisiert worden.

Derzeit befindet sich das Klimaschutzkonzept in der Fortschreibung und Aktualisierung.

Das (noch) gültige Klimaschutzkonzept der HfK wurde 2017 unter Einbeziehung externer Expertise erstellt und wird derzeit aktualisiert.

Insoweit liegen an allen landesbremischen Hochschulen entsprechende Konzepte vor, die Hochschulen befinden sich aus Sicht des Senats auf einem guten Weg hin zu mehr Klimaschutz.

5. Wurde seit der Gesetzesänderung an den Hochschulen ein Weiterbildungsprogramm, insbesondere zu den Themenbereichen Diversitäts-Kompetenz, Antidiskriminierung und nachhaltige Entwicklung, entwickelt und implementiert, und wenn ja, wie bewertet der Senat dies? Falls nein, warum ist dies bisher noch nicht geschehen?

Die SUKW ist zu diesen Themen mit den Hochschulen fortlaufend im Gespräch und unterstützt sie in ihren vielfältigen Aktivitäten. An der Universität wurden bereits diverse Weiterbildungselemente entwickelt und implementiert, so z.B. ein Workshopangebot zu „Diversitätsorientierten Personalauswahlverfahren an der Universität Bremen“, Informationsveranstaltungen zur Antidiskriminierungssatzung für Führungskräfte und Fachbereichsverwaltungen (ADE), Uni-Aktionstag gegen Diskriminierung sowie ein Programm „Frauen in Führung“.

Darüber hinaus hat sich die Universität in ihrer Antidiskriminierungssatzung § 8 verpflichtet, den Diskriminierungsschutz und Maßnahmen zur Prävention langfristig, nachhaltig und als Querschnittsaufgabe an der Universität zu etablieren und in institutionelle Veränderungsprozesse gem. § 4 Abs. 11 BremHG aufzunehmen.

Die HSB befindet sich im Prozess der konzeptionellen Entwicklung eines solchen Weiterbildungsprogramms. Hierzu werden intern Gespräche mit akademischen Gremien und Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen geführt, um den Kulturwandel zur diversitäts- und diskriminierungssensiblen Hochschule nachhaltig zu fördern.

An der HS Brhv finden regelmäßig Aktionen und Workshops statt, um alle Beteiligten in diesen Themenbereichen zu informieren und weiterzubilden. Aktuell liegt ein Schwerpunkt des Weiterbildungsangebots im Bereich der nachhaltigen Entwicklung. Es werden Trainings- und Lerneinheiten zu den Themen Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Energie entwickelt, die in die Hochschul-eLearning-Plattform ELLI integriert werden. Das Ziel besteht darin, das Bewusstsein der Mitarbeitenden und Studierenden zu fördern und ihren Wissensstand regelmäßig zu überprüfen.

An der HfK wurde die Stabsstelle Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung im Juli 2024 besetzt, sodass die inhaltliche Weiterentwicklung des Bereichs sowie die

Koordination der Angebote und Maßnahmen nun verstärkt umgesetzt werden können.

6. Ist es inzwischen gelungen, an allen Hochschulen eine Ombudsperson nach §5a BremHG zu benennen, da mit dem sechsten Reformgesetz die Hürde gefallen ist, dass diese aus dem Kreis der Hochschullehrer*innen stammen muss?

Nach Inkrafttreten der BremHG-Novelle wurde zwischenzeitlich an der HS Brhv eine Ombudsperson benannt, dennoch haben alle vier Hochschulen mittlerweile keine Ombudsperson mehr.

Die horizontal und vertikal breit aufgefächerte Beratungs- und Unterstützungsstruktur an den Hochschulen bietet der heterogenen Studierendenschaft und den Beschäftigten eine Vielzahl fachlich und personell „passender“ Ansprechpersonen, die ihre Anliegen aufgreifen und an die entscheidungskompetenten Stellen weiterleiten.

Die studentischen Vertretungen an der HfK haben explizit auf die Benennung einer Ombudsperson verzichtet mit der Option, dies im Bedarfsfall jederzeit nachholen zu können.

Die Hochschulen sind angehalten, regelmäßig auf das Vorschlagsrecht der Studierendenschaft hinzuweisen. Dies ist nach Erkenntnis der SUKW sichergestellt.

7. Wie bewertet der Senat die Situation der Antidiskriminierungsarbeiten an Bremer Hochschulen und deren Entwicklung seit der letzten Gesetzesänderung?

Die Anforderungen an eine fundierte Antidiskriminierungsarbeit sind in Anbetracht internationaler Kriegshandlungen und Konfliktlagen und deren Auswirkungen auf das Zusammenleben in Deutschland sowie der Zunahme von extremen politischen Positionen deutlich gestiegen.

Seit der Gesetzesnovelle wurde an der Universität eine neue Antidiskriminierungssatzung verabschiedet, eine Begleitbroschüre „Für Antidiskriminierung und eine Kultur der Vielfalt und des Respekts – Die Satzung im Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung praktisch erklärt“ erarbeitet, die als Ergänzung zur Antidiskriminierungssatzung dient und den Inhalt der Satzung zugänglicher macht und ihre Anwendung erleichtern soll. Auch die vorzeitige Änderung des Vornamens und/oder des Geschlechtseintrags für trans-, inter- und nicht-binäre Studierende wurde ermöglicht.

Die Universität Bremen hat sich für eine Stabilisierung der finanziellen Ressourcen im Bereich der hochschulübergreifend tätigen ADE (Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung) entschieden und erkennt damit die deutlich gestiegenen Anforderungen der ADE-Aufgaben an. Die ADE ist eine seit 1993 bestehende Fach- und Beratungsstelle an der Universität Bremen. Zusammen mit der Arbeitsstelle Chancengleichheit und der Arbeitsstelle Diversität bildet sie das Referat "Antidiskriminierung und Chancengleichheit", das eine vielschichtige präventive wie aufbereitende Antidiskriminierungsarbeit leistet, die durch die letzte Gesetzesänderung gestärkt wurde. Die ADE ist Wegbegleiterin für die Weiterentwicklung der Organisationskultur zu einer geschlechtergerechten, inklusiven, diversitätskompetenten und diskriminierungskritischen Hochschule, die vielfältige Perspektiven zulässt und einbezieht. Gender- und diversitätsorientierte Veränderungsprozesse werden fachkompetent begleitet.

Die HSB arbeitet intensiv an der Fertigstellung einer Antidiskriminierungssatzung und darüber hinaus an der Neustrukturierung und weiteren Professionalisierung ihrer Beschwerdeverfahren. Diese strukturellen Weiterentwicklungen stellen die Basis u.a. für die Weiterqualifizierung von Führungskräften und anderen Mitarbeitenden dar.

An der HS Brhv wurde ein Zentrum für Chancengerechtigkeit, Diversität und Antidiskriminierung eingerichtet und personell ausgestattet. Durch die neue Regelung, das AGG auf alle Mitglieder und Angehörige der Hochschulen anwenden zu können, wird die Antidiskriminierungsarbeit im Hinblick auf den Schutz von Studierenden gestärkt. Der Tabuisierung von Diskriminierungen kann insofern leichter entgegengewirkt werden.

Sowohl die in den Hochschulen geschaffenen Strukturen zum Schutz gegen Antidiskriminierung als auch die ADE als hochschulübergreifende Fach- und Beratungsstelle im Land Bremen werden als überaus wichtig und hilfreich bewertet. Es bleibt eine Daueraufgabe der Hochschulen die Strukturen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf anzupassen. Wichtig ist darüber hinaus auch, sich dafür einzusetzen, dass vorhandene Strukturen auch bekannt sind und genutzt werden. Dafür setzt sich die SUKW gemeinsam mit den Hochschulleitungen ein.

8. Wurde seit der Gesetzesänderung an jeder Hochschule eine Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung eingestellt, und wenn nicht, warum nicht?

An der Universität Bremen gibt es sowohl ein Konrektorat für Diversität als auch eine Arbeitsstelle für Diversität sowie die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt. Die Themen Antidiskriminierung und Diversität werden an diesen Stellen verortet.

Als Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung wurde an der HSB im Juni 2024 einstimmig die Konrektorin für Digitalisierung, Change Management und Diversität bestimmt.

Auch an der HS Brhv wurde eine Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung gewählt. Eine Antidiskriminierungsrichtlinie befindet sich derzeit in der Finalisierung.

Die Beauftragung in der HfK ist mit dem Konrektorat für Studium und Lehre verbunden; die Konrektorin für Studium und Lehre hat allerdings ihr Amt zum 15. Oktober 2024 niedergelegt. Eine zeitnahe Wiederbesetzung ist vorgesehen.

9. Wie viele dezentrale Frauenbeauftragte wurden seit der Gesetzesänderung gewählt und wie bewertet der Senat diese Entwicklung?

Die dezentralen Frauenbeauftragten-Teams/-Kollektive an der Universität setzen sich je nach Personallage in den Fachbereichen zusammen. Die Teamgrößen fluktuieren oft kurzfristig und werden nicht zentral erhoben. Siehe auch: <https://www.uni-bremen.de/zentrale-frauenbeauftragte/ueber-uns/dezentrale-frauenbeauftragte>.

An der HSB wurde seit der Gesetzesänderung eine zusätzliche dezentrale Frauenbeauftragte gewählt, somit ist das Amt aktuell in allen fünf Fakultäten von Professorinnen besetzt.

An der HS Brhv wurde für jeden der beiden Fachbereiche eine dezentrale Frauenbeauftragte gewählt.

Die HfK verfügt aktuell nicht über dezentrale Frauenbeauftragte. Angesichts der Größe der Hochschule erscheint dies vertretbar, auch wenn es wünschenswert wäre, dass es an jedem Fachbereich eine dezentrale Frauenbeauftragte gibt.

Im Kontext der Genderoffensive Hochschulen arbeitet die SUKW eng mit den gleichstellungspolitischen Akteur:innen an den Hochschulen zusammen und unterstützt die Hochschulen in ihren Bemühungen bei der Gewinnung dezentraler Frauenbeauftragter. Umso erfreulicher ist es, dass nach langer Vakanz die entsprechenden Stellen insbesondere an der HS Brhv besetzt werden konnten.

10. Gab es nach Kenntnis des Senats seit der Gesetzesänderung Probleme bei den Verhandlungen über eine angemessene Entlastung der zentralen wie auch der dezentralen Frauenbeauftragten, und wenn ja, warum und wie bewertet der Senat dies?

An der Universität wurde der Aspekt der Entlastung für die Funktion der zentralen Frauenbeauftragten zwischen der Universitätsleitung und der Beauftragten verhandelt. Die Entlastungen und Ausstattungen der dezentralen Frauenbeauftragten gestalten sich in den zwölf Fachbereichen unterschiedlich, was auch auf die jeweils spezifischen Gegebenheiten in den Fachbereichen zurückzuführen ist. Es wird seitens der Universität daran gearbeitet, diese Unterschiede bzw. unterschiedlichen Modelle zur Entlastung zwischen den Fachbereichen transparent zu machen und wenn möglich und geboten, auszugleichen. Diese Entwicklung wird von der SUKW sehr begrüßt.

Insbesondere für die Hochschulen stellt die angemessene Ausstattung mit Ressourcen im Bereich Gleichstellung und Diversity eine Herausforderung dar. Die Freistellungen von der Lehre für zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte binden substantielle personelle Ressourcen, die für die Hochschulen nur schwer zu kompensieren sind.

Seitens der HfK wurden keine Probleme kommuniziert.

Aus Sicht von SUKW ist die Entwicklung und der Status Quo grundsätzlich begrüßenswert, allerdings bleibt es eine Daueraufgabe, dafür zu sorgen, dass die Frauenbeauftragten die Freiräume haben, ihren wichtigen Aufgaben nachzukommen.

11. Mit der Gesetzesänderung wurde den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Hochschulen in Teilzeit mehr Zeit für ihre Forschung gegeben. Wie viele Mitarbeiter*innen sind von dieser Änderung betroffen und wie bewertet der Senat dies?

Die Regelung bezieht sich auf Qualifizierungsstellen, die aus sog. Haushaltsmitteln finanziert werden. Aufgrund des Fehlens eines relevanten akademischen Mittelbaus an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft ist die Neuregelung dort lediglich in sehr seltenen Ausnahmefällen von Bedeutung. Zum jetzigen Zeitpunkt sind daher noch keine Aussagen zur Wirkung der Neuregelung möglich. Weitaus größere Auswirkungen hat die Regelung auf die Universität Bremen, die 575 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in Teilzeit beschäftigt. Allerdings ist eine Auswertung nach der Zuordnung über die Qualifizierung nicht möglich, da das Personalwirtschaftssystem eine entsprechende Unterscheidung nicht zulässt. Insofern kann auch keine Bewertung durch den Senat vorgenommen werden.

12. Wie bewertet der Senat die veränderte Situation der studentischen Hilfskräfte, die nun eine Beschäftigungssicherheit von in der Regel zwei Semestern mit der Möglichkeit der Verlängerung haben? Wie werden Gründe für eine Einstellung mit einer geringeren Laufzeit als die Regel dokumentiert oder geprüft?

Der Senat begrüßt grundsätzlich die mit der Neuregelung und den längeren Vertragslaufzeiten einhergehende bessere Planbarkeit für die Studierenden sowie die Verringerung des administrativen Aufwands durch längere Verträge, wann immer diese möglich sind.

Sofern es die Rahmenbedingungen und Aufgaben an der Universität ermöglichen, werden Verträge mit längeren Laufzeiten geschlossen. Teilweise können aufgrund der unsicheren Finanzierung oder kurzzeitiger Aufgaben keine längeren Vertragslaufzeiten vereinbart werden (z.B. bei Drittmittelprojekten oder Veranstaltungen). Der Administrationsprozess für Hilfskräfte wird im Rahmen der Umstellung auf k.people evaluiert. Insbesondere Art und Umfang der Datenerfassung sollen überprüft werden.

Das Personaldezernat der HSB fordert in allen Fällen, in denen die Vertragslaufzeit von einem Jahr unterschritten wird, eine Begründung des beantragenden Bereichs an. Aktuell werden die Begründungen gesammelt, um die Informationen auszuwerten und ggf. Nachsteuerungen einzuleiten.

An der HS Brhv findet die Prüfung einzelfallbezogen statt. Einstellungen werden durch den Personalrat mitbestimmt und entsprechend geprüft und dokumentiert. Einstellungen mit kürzerer Laufzeit müssen begründet werden. Mit dem Personalrat soll ein Kriterienkatalog entwickelt werden.

Auch an der HfK hat die neue Festlegung, dass die Verträge in der Regel eine Laufzeit von zwei Semestern umfassen sollen, zur Sensibilisierung beigetragen, eine planbare Laufzeit umzusetzen. Gleichwohl gibt es auch hier Hilfskraftverträge, die im Rahmen von Kleinstprojekten vergeben werden, deren Laufzeit lediglich wenige Monate umfasst.

13. Verfügen alle Hochschulen über eine Satzung zum Nachteilsausgleich für behinderte und chronisch kranke Studierende sowie über eine Beratungsstelle zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit und welche Erfahrungen haben die Hochschulen zur Gewährung von Nachteilsausgleichen gesammelt?

Alle Hochschulen verfügen über Bestimmungen zum Nachteilsausgleich für behinderte und chronisch kranke Studierende.

Da an der Universität die Gewährung der Anträge im Aufgabenbereich der Fachbereiche liegt, bestehen unvermeidbare Unterschiede an den einzelnen bearbeitenden Stellen. Eine übergeordnete Instanz stellt daher die Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung dar. Die Stelle vermittelt und berät, sie ist Anlaufstelle für alle Studierenden an der Universität.

Auch die HSB hat den Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung oder chronische Erkrankungen zur Umsetzung der Regelungen aus § 31 BremHG im Allgemeinen Teil der Bachelorprüfungsordnung und im Allgemeinen Teil der Masterprüfungsordnung verankert. Darüber hinaus hat die Hochschule Bremen zur Unterstützung der Lehrenden eine Handreichung erlassen, die die Gewährung bzw. die Bemessung der Nachteilsausgleiche in den Prüfungsausschüssen vereinheitlichen, erleichtern und damit absichern soll. Die Handreichung ist Ergebnis

der Befassung mit entsprechenden studentischen Anliegen: Die Zahl der Studierenden mit entsprechenden Bedarfen an Nachteilsausgleichen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und stellt keinen besonderen Ausnahmefall mehr dar. Um eine gleichmäßige Umsetzung der Regelungen aus den Allgemeinen Prüfungsordnungen abzusichern, ist die Handreichung notwendig geworden. Adressat:innenkreis sind dabei nicht nur die Prüfungsausschüsse, sondern auch die Studierenden. Aus der Handreichung können sie sowohl die einzelnen Verfahrensschritte ablesen als auch die jeweiligen Mitwirkungspflichten nachvollziehen. In der Zentralen Studienberatung ist eine Stelle ausschließlich für die Beratung von behinderten oder chronisch kranken Studierenden verantwortlich. Aufgrund des Selbstverständnisses der Hochschule ist die Stelle vor rund 1,5 Jahren auf eine Vollzeitstelle aufgestockt worden. Die Hochschule Bremen schätzt den Bedarf an Beratung als unverändert hoch ein und hält diese Beratungsstelle für unverzichtbar.

Als Reaktion auf den hohen Beratungsbedarf hat die Hochschule Bremen Projektmittel eingeworben, um das Gesundheitsmanagement für Studierende auszubauen. Diese zusätzliche Stelle wird auch die Belange der Studierenden mit einer Behinderung oder chronisch kranke Studierende in den Fokus nehmen.

Die HS Brhv hat eine Ordnung für inklusives Studieren und eine Beauftragte für inklusives Studieren, die alle Gremien und Studierende unterstützt.

An der HfK ist der Nachteilsausgleich im Allgemeinen Teil der Diplom-, Bachelor- und Masterprüfungsordnungen geregelt. Studierende werden bei Bedarf im Dezernat 1 über die Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs informiert und beraten oder sie werden an die Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung (KIS) an der Universität Bremen verwiesen. Anträge auf Nachteilsausgleich sind an der HfK eher selten und werden in der Regel gewährt.

14. Inwieweit machen die Studierendenschaften seit der Gesetzesänderung von ihrem Recht Gebrauch, zu gesellschaftlichen Aufgaben der Hochschulen Stellung zu nehmen, und wie bewertet der Senat dies?

Es wurde bisher keine Veränderung in Bezug auf Stellungnahmen zu gesellschaftlichen Aufgaben seitens der Studierendenschaft an der Universität Bremen, der HS Brhv und der HfK festgestellt. Zumeist werden Impulse der Studierendenschaft über die studentischen Vertreter:innen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, die Stugen-Vertretungen oder den AstA eingebracht.

An der HSB ist vor allem eine Veränderung und vermehrte Beteiligung der Studierendenschaft im Bereich "Klimaschutz und klimaneutrale Hochschule" zu verzeichnen.

15. Gibt es seit der Gesetzesänderung ein erweitertes Programm für die allgemeine wie auch die fachliche Fortbildung der Bediensteten der Hochschulen im Bereich Personalentwicklung und Leitungsfunktionen?

An der Universität wurde in den letzten zwei Jahren das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement – und damit eng verbunden „gute Arbeitsbedingungen“ – in die Personalentwicklung integriert. Sichtbar wird dies u. a. im gerade veröffentlichten internen Winterprogramm für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik, das eine Ergänzung zum Angebot des AFZ darstellt. Auch innerhalb des umfangreichen Seminarprogramms für den wissenschaftlichen Bereich werden Fortbildungen im Bereich Personalentwicklung und Leitung von Personal behandelt.

Die HSB befindet sich aktuell in einem Neuausrichtungsprozess, zudem auch die Führungskräfteentwicklung gehört. Beispielsweise ist pilothaft ein 18-monatiges Programm für neue Führungskräfte ("Supervisionsgruppe für neue Führungskräfte") durchgeführt und evaluiert worden. Angesichts des Erfolges dieser Maßnahmen finden Planungen statt, wie diese institutionalisiert werden kann. Einerseits sind Führungsstellen zunehmend schwieriger zu besetzen, andererseits sind die Anforderungen an die Leitungspersonen kontinuierlich gewachsen. Eine fachliche Fortbildung ist daher unerlässlich.

Die HS Brhv bietet in verschiedenen Formaten (Einzelcoachings, Workshops, digitale Schulungen) Schulungen zur Personalentwicklung und Schulungen für Leitungsfunktionen an. Thematisch sind diese auf Kommunikation(-strukturen), Moderation, Feedback, Konfliktbewältigung, Teamintegration, Prozessoptimierung und Selbstorganisation, Wertschätzung sowie Führungsbilder ausgelegt. Zusätzlich werden über das Zentrum für Chancengerechtigkeit und Diversität an der Hochschule Bremerhaven Schulungen für Führungskräfte im Themenfeld von Diskriminierung, Diversity / Gleichbehandlung und Gendersensibilität angeboten.

Angesichts der Größe der HfK gibt es hier keine zusätzlichen Angebote, die HfK verweist auf und nutzt das Angebot des AFZ.

Die Fortbildungsbedarfe der Hochschulen werden zudem regelmäßig durch die SUKW abgefragt und an den Senator für Finanzen für die Berücksichtigung im AFZ Programm gemeldet. Auch dort können Führungskräftebildungen wahrgenommen werden. Diese erfassen einen großen Bereich an Leitungsthemen (Konfliktbewältigung, Antidiskriminierung, Suchtprävention, Wertschätzung als Führungsaufgabe usw.) und werden regelmäßig an die Anforderungen der Führungskräfte angepasst.

16. Wie bewertet der Senat die Situation des Promotionsrechts an den Hochschulen in Bremen und Bremerhaven?

Die Ermöglichung des HAW-Promotionsrechts für forschungsstarke Bereiche im Land Bremen wird von den Hochschulen begrüßt. Derzeit erarbeiten die Hochschulen gemeinsam Konzepte für einen oder mehrere Promotionsverbände mit unterschiedlicher thematischer Breite. Ausgehend von der geringen Gesamtanzahl an HAW-Professuren im Land Bremen wird die Entscheidung über die Schwerpunktsetzung des ersten Promotionsverbandes richtungsweisend und strukturbildend sein. Ebenso wird die Möglichkeit geprüft, auch bundeslandübergreifend Promotionsverbände mit weiteren HAW zu konzipieren und damit den strukturellen Gegebenheiten des Landes Bremen auch für die mittel- und langfristige Perspektive Rechnung zu tragen.

Nach einer erfolgreichen vierjährigen Pilotphase des binationalen Artistic PhD-Programmes hat die HfK im Juni 2024 das Promotionsrecht erhalten. Damit zählt die HfK Bremen zu den ersten deutschen Kunsthochschulen, die eigenständig und exklusiv den akademischen Grad des Ph.D. in Arts (Doctor of Philosophy) durch den Fachbereich Kunst und Design im Rahmen eines hybriden, künstlerisch-wissenschaftlichen Promotionsprogramms verleihen dürfen. Das binationale künstlerisch-wissenschaftliche Promotionsprogramm ist tragfähig, zukunftsorientiert und außerordentlich gut nachgefragt. Diese Entwicklung wird seitens des Senats sehr positiv wahrgenommen.

17. Wie viele Anträge auf Erteilung des Promotionsrechts wurden von Hochschulen seit der Gesetzesänderung gestellt und wie ist der Bearbeitungsstand dieser Anträge? Welchen Fachbereichen an welchen Hochschulen wurde bereits das Promotionsrecht erteilt?

Derzeit erarbeiten HSB und HS Bremerhaven gemeinsam Konzepte für einen oder mehrere Promotionsverbünde mit unterschiedlicher thematischer Breite (siehe Antwort zu Frage 16). Anträge auf Erteilung des Promotionsrechts, die bisher nicht gestellt wurden, werden anschließend erwartet.

Die HfK hat einen Antrag auf Erteilung des Promotionsrechts gestellt, der durch das Wissenschaftsressort genehmigt wurde (siehe Antwort zu Frage 16).

18. Mit der Gesetzesänderung sollte auch das Teilzeitstudium erleichtert werden, dazu wurde der § 56 Abs. 4 BremHG [sic! korrekt: § 55 Abs. 4 BremeHG] geändert. Wie bewertet der Senat insgesamt die Entwicklung des Teilzeitstudiums an den Hochschulen im Land Bremen, wie viele Studiengänge wurden so gestaltet, dass sie gut in Teilzeit absolviert werden können, und wie gut sind diese Studiengänge ausgelastet bzw. werden im Teilzeitstudium absolviert?

Die Universität bietet alle Studiengänge als Präsenzstudium in Vollzeitform an. Anders als in einem formalen Teilzeitstudium sind so die Voraussetzungen für eine Studienfinanzierung (BAföG, Stipendien, steuerliche Entlastung der Eltern und Job der Studierenden) gesichert. Wer zeitlich wenig flexibel ist, z.B. durch Pflege von Angehörigen, Krankheit oder Kindererziehung, braucht flexiblere Studienbedingungen, um in eigener Geschwindigkeit und ohne unnötige Studienzeitverlängerung das Studium erfolgreich absolvieren zu können. Dies gewährleistet die Universität unabhängig von der formalen Einrichtung von Teilzeitstudiengängen. Die folgenden Zahlen aus der Studierendenbefragung belegen, dass diese flexiblen Möglichkeiten für viele Studierende relevant sind: 63 Prozent der Teilnehmenden geben an, auch während der Vorlesungszeit regelmäßig zu arbeiten. Davon arbeitet rd. die Hälfte bis zu 10 Stunden in der Woche. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) sehen die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Studium und Arbeit positiv. Studierende mit Kindern (4 Prozent) und Care-Aufgaben (8 Prozent) sowie Beeinträchtigungen oder Behinderungen (21 Prozent) haben größere Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Job und Studium. Da aber auch bei einem Studium in Teilzeit die Veranstaltungszeiten nicht flexibel sind, kann auf die für diese Zielgruppe erforderliche Flexibilität aufgrund akuter Betreuungsengpässe oder Erkrankungen nicht strukturell reagiert werden. Hier sind Lehrende und Beratungsstellen gefordert, individuelle Lösungen zu finden. Flexibilität wird z.B. dadurch erreicht, dass die Studierenden die Modulabfolge, die in den Studienverlaufsplänen vorgeschlagen wird, individuell ändern können, da es keine Voraussetzungen für den Besuch von Modulen gibt. Das Studium kann auch gestreckt werden, indem weniger Module absolviert werden als die vorgesehenen Module im Umfang von 30 Credit Points/Semester. Über sinnvolle Alternativen zum Musterstudienverlauf und zum Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium beraten die Studienzentren der Fachbereiche. Darüber hinaus bestehen zielgruppenspezifische Angebote, z.B. Unterstützungs-, Beratungs- und Vernetzungsangebote sowie Ansprechpersonen für Studierende mit Care-Aufgaben oder mit Beeinträchtigungen (insb. den Nachteilsausgleich).

An der HSB besteht für alle immatrikulierten Studierenden die Möglichkeit, auf Antrag ein Teilzeitstudium aufzunehmen. Dies ist in einer entsprechenden Ordnung geregelt. Voraussetzung für ein Teilzeitstudium ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes, der ein Vollzeitstudium nicht zulässt. Dazu zählen unter anderem die Pflege und

Betreuung eines minderjährigen Kindes, die Pflege eines kranken oder hilfsbedürftigen Angehörigen, eine Behinderung, eine chronische Erkrankung, Erwerbstätigkeit, herausragendes gesellschaftliches Engagement oder die Mitarbeit in Gremien der studentischen und akademischen Selbstverwaltung. Ausgeschlossen ist das Teilzeitstudium für duale Studiengänge, berufsbegleitende Masterstudiengänge, Auslands- und Praxissemester sowie für das Abschlusssemester in Masterstudiengängen. Zum Wintersemester 2023/24 befanden sich 38 Studierende in einem Teilzeitstudium im Rahmen einer Beantragung nach der Teilzeitstudienordnung, verteilt auf 18 verschiedene Studiengänge. Weitere 62 Studierende waren in berufsbegleitenden Studienangeboten (Master) immatrikuliert. Neben dem individuell beantragbaren Teilzeitstudium gibt es eine steigende Tendenz, Teilzeitvarianten curricular in Studiengängen zu verankern. Studiengänge mit strukturell verankerten Teilzeitoptionen befinden sich derzeit in der Planung.

An der HS Brhv gibt es zum Wintersemester 2024/25 22 Personen, die sich in Teilzeit in regulären Studiengängen befinden. Die Gestaltung von Studiengängen, die für ein Teilzeitstudium gut geeignet sind, schreitet stetig voran. Dazu gehören insbesondere auch der Abbau von Barrieren durch teilzeitgeeignete Studienverlaufspläne und Anpassung der zugrundeliegenden Prüfungsordnungen, die im Rahmen der jeweiligen Reakkreditierungsverfahren umgesetzt werden. Ein aktuelles Beispiel ist der Studiengang Informatik/ Wirtschaftsinformatik – hier wurden entsprechende Studienverlaufspläne für ein Teilzeitstudium entwickelt, die nach der Reakkreditierung zum Tragen kommen.

Die Ermöglichung des Teilzeitstudiums an der HfK ist aktuell in rechtlicher Prüfung.

Aus Sicht des Senats haben die bremischen Hochschulen weitreichende Regelungen getroffen, die den Studierenden faktisch ein Teilzeitstudium ermöglichen. Kritisch wird insbesondere die Tatsache angesehen, dass das BAföG die Förderung eines Teilzeitstudiums bislang ausschließt. Die SUKW wird sich daher auch in Zukunft für eine Berücksichtigung des Teilzeitstudiums im Rahmen des BAföG einsetzen.

Beschlussempfehlung:

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Große Anfrage Kenntnis.