



DGB Bremen-Elbe-Weser | Bahnhofplatz 22-28 | 28195 Bremen

Haus der Bürgerschaft
Ausschuss für Wissenschaft, Medien, Datenschutz und
Informationsfreiheit
Frau Susanne Grobien
Am Markt 20
28195 Bremen

Gemeinsame Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbunds und seiner Mitgliedsgewerkschaften GEW und ver.di zum ‚Wissenschaftsplan 2025‘

28. November 2018

Sehr geehrte Frau Grobien,
sehr geehrte Frau Danel,

für die freundliche Einladung zur öffentlichen Anhörung zum Entwurf des ‚Wissenschaftsplans 2025‘ bedanke ich mich – auch im Namen der beteiligten Mitgliedsgewerkschaften GEW und ver.di – sehr herzlich. Gerne kommen wir der Bitte um eine schriftliche Stellungnahme zu o.g. Entwurf im Vorfeld der Sitzung nach. An dieser Stelle weise ich darauf hin, dass dieser nachfolgend formulierten, gemeinsamen Positionierung ein eigener Diskussionsprozess innerhalb der beteiligten Gewerkschaften vorausging. Dieser beinhaltete verschiedene thematische Schwerpunktsetzungen, die in diesem Dokument zusammengeführt wurden.

Die Gewerkschaften begrüßen den ‚Wissenschaftsplan 2025‘ als einen wichtigen und zukunftsgerichteten Wegweiser, in welchem notwendige Korrekturen der Fehlentwicklungen der letzten Jahre sowie konstruktive Perspektiven festgehalten wurden. Erfolgt die Umsetzung der darin enthaltenen Vorhaben umfänglich und zeitnah, sind u.a. die (Wieder-) Einrichtung eines Studiengangs Sport, die Stärkung der Lehramtsausbildung, die Verstetigung und der Ausbau bisheriger Maßnahmen zur Gleichstellung und zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sowie – ganz zentral – die Stärkung der Lehre zu erwarten.

Nachfolgend genannte Punkte sind unserer Auffassung entsprechend verstärkt zu berücksichtigen bzw. zu diskutieren.

1. Finanzierung

Während die vergangenen zehn Jahre in erster Linie von Einschnitten und „Mangelverwaltung“ gekennzeichnet waren, sind nun signifikante (finanzielle) Spielräume für die Bremische Hochschullandschaft erkennbar. Mit dem vorliegenden Entwurf für einen ‚Wissenschaftsplan 2025‘ kommt es zu einer deutlichen Erhöhung der Grundfinanzierung der wissenschaftlichen Einrichtungen und der Schaffung von zusätzlichen Studienplätzen und Studiengängen. Eine ausreichende Grundfinanzierung und der maßgebliche Ausbau einer

Annette Düring
Vorsitzende
DGB Bremen-Elbe-Weser

annette.duering@dgb.de

Telefon: 0421-33576-10
Telefax: 0421-33576-60

dü/te

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen

bremen.dgb.de

verlässlichen und dynamischen Hochschulfinanzierung sind wichtige Voraussetzungen für die Sicherung der hervorragenden Arbeit in der Forschung, für die Verbesserung der Qualität in der Lehre sowie für den Ausbau der Studienplätze. Das begrüßen wir ausdrücklich.

Konstatiert werden muss aber leider auch: An bestimmten Hochschuleinrichtungen – z.B. an der Universität Bremen – wird mit dem finanziellen Mehraufwand gerade einmal eine personelle Ausstattung erzielt, die an das Niveau vor den Kürzungen im Hochschulgesamtplan V heranreicht. In Bezug auf einige Passagen ist der Entwurf des Wissenschaftsplans dementsprechend eher als eine Rücknahme vergangener politischer Fehlentscheidungen zu betrachten. Gedämpft wird die anfängliche Euphorie auch durch den bei der weiteren Durchsicht entstehenden Eindruck, dass die neu entstandenen, finanziellen Spielräume bereits weitgehend verplant sind. Vor diesem Hintergrund muss eine Aussage des Wissenschaftsplans unterstrichen werden: Eine mögliche Einrichtung der klinischen Ausbildung im Bereich Medizin darf auf keinen Fall zu Lasten bereits bestehender Strukturen sowie der Umsetzung anderer wichtiger Vorhaben gehen.

Für die avisierte und richtige Zielsetzung, die strukturelle Unterfinanzierung an den Bremischen Hochschulen zu beenden, werden weitere finanzielle Anstrengungen notwendig sein. Mit dem Wissenschaftsplan 2025 wird angestrebt, einen Anschluss an die Ausstattungen der anderen Bundesländer herzustellen. Das ist aus unserer Sicht nicht ausreichend, weil damit die Unterfinanzierung des Wissenschaftsbereiches weiterhin zementiert wird. Zu einer verlässlichen Finanzierung gehört die Verstetigung temporärer Mittel, wie z.B. die des Hochschulpakts und die der Qualitätspaktlehre.

Auch die Überführung der Mittel aus dem Zukunftsfonds in die Grundfinanzierung der Hochschulen ist ein guter Schritt, da eine verlässliche Finanzierung die wichtigste Grundlage sowohl für die Schaffung von Dauerstellen als auch im Hinblick auf eine signifikante Verbesserung der Betreuungsrelationen ist.

2. Verbesserung von Arbeitsbedingungen

Aus gewerkschaftlicher Perspektive steht die Frage nach der Qualität der Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung an zentraler Stelle. Gute und attraktive Arbeitsbedingungen entscheiden maßgeblich darüber, ob Hochschulen ihren vielfältigen Aufgaben im Spannungsfeld von Stadt- und Wirtschaftsentwicklung im Lande Bremen einerseits und gesamtgesellschaftlicher Verantwortung andererseits gerecht werden können. Mit der dialogorientierten Entwicklung des Rahmenkodexes „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ und dessen Verankerung im ‚Bremischen Hochschulgesetz‘ (BremHG) wurde in Bremen ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die Qualität der Arbeitsbedingungen an den Bremischen Hochschulen gemacht. Wir begrüßen, dass im Wissenschaftsplan die Umsetzung des Kodexes als ein konsequent zu verfolgendes Ziel anerkannt wird und entsprechende weitere Schritte und Vereinbarungen von den Hochschulen eingefordert werden.

2.1 Verlässliche Karrierewege

Mit der Tenure Track-Professur und der Einführung des Senior Lecturers/Senior Reserchers mit Tenure Track wurden im BremHG der rechtliche Rahmen für verlässlichere Karrierewege und eine attraktive unbefristete Personalkategorie neben der Professur geschaffen. Der Ansatz muss jedoch quantitativ ausgebaut werden.

Außerdem gilt es, spezifische Zielzahlen für die einzelnen Personalkategorien im Wissenschaftsplan zu benennen. Die Universitätsleitung hat angekündigt, in den kommenden fünf bis zehn Jahren lediglich 30 bis 50 unbefristete Lektoratsstellen zu schaffen. Angesichts von derzeit weit über 1.000 befristeten Stellen Wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen wirkt diese Aufstockung eher wie ein Tropfen auf einem heißen Stein. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass mit der geplanten Personalaufstockung im wissenschaftlichen Mittelbau insbesondere diese Personalkategorie gestärkt wird. Entsprechendes gilt auch für die Verwendung der künftig an die Hochschulen fließenden Mittel aus dem derzeit noch in Verhandlung befindlichen Hochschulpakt. Das Land muss sicherstellen, dass aus diesen Mitteln ein namhafter Aufwuchs an Tenure Track-Lektoraten an der Universität geschaffen wird und auch an den anderen Hochschulen signifikant unbefristete Stellen daraus entstehen.

Darüber hinaus müssen unbefristete Mittelbaustellen auch im Drittmittelbereich eine zunehmende Rolle spielen. In diesem Wissenschaftsplan wird die starke Fokussierung auf Projekt- und Drittmittel fortgesetzt, daher vermissen die Gewerkschaften die korrespondierenden Schritte zur Entwicklung von Dauerstellenkonzepten im Bereich der Dritt- und Projektmittel. Beispielsweise gibt es wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die seit vielen Jahren erfolgreich neue Drittmittel einwerben. Trotzdem müssen sie sich aufgrund der Unwägbarkeit der Antragsbewilligung immer wieder Sorgen um ihre Weiterbeschäftigung machen – die Würdigung der nachgewiesenen Erfolge sollte sich an Dauerstellen festmachen.

Wissenschaftliche Angestellte und Mitarbeiter*innen, die über Pakt- oder Drittmittel finanziert sind (insb. Professorinnenprogramm, Qualitätspakt Lehre etc.) sind hinsichtlich ihrer befristeten Beschäftigungsverhältnisse zum Teil in überaus prekären Situationen. Sie bauen befristet finanziert Strukturen auf, die für die Hochschulen von großer Bedeutung sind – befinden sich aber in Hinblick auf ihre Arbeitsverträge auf einem Schleudersitz. Im Wissenschaftsplan wird vielen dieser Tätigkeiten eine tragende Bedeutung im Sinne einer Daueraufgabe zugeschrieben (z.B. Maßnahmen in Hinblick auf Gleichstellung, MINT-Förderung, Qualitätsmanagement, Forschendes Lernen). Wir erwarten, dass in der Umsetzung des Wissenschaftsplans und in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen eine signifikante Anzahl an Dauerstellen für die Wahrnehmung der Daueraufgaben in diesen Bereichen geschaffen wird. Dies stellt zum einen sicher, dass die Qualität der bisherigen Arbeit nicht durch permanente Personalwechsel beeinträchtigt wird. Zum anderen werden so im Sinne des Rahmenkodexes angemessene Beschäftigungsverhältnisse für die bislang befristet Beschäftigten ermöglicht. Dazu vermissen wir derzeit aber noch konkrete Aussagen.

2.2 Personalausstattung im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Auch für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) müssen deutlich mehr unbefristete Stellen vorgehalten werden. Viele durch Zweit- und Drittmittel finanzierte Stellen sind Daueraufgaben an den Hochschulen. Die deutliche Reduzierung von Befristungen, insbesondere bei Daueraufgaben, ist aus unserer Sicht ein maßgebliches Kriterium, an dem sich das formulierte Ziel guter Beschäftigungsverhältnisse messen lassen muss.

Die im Wissenschaftsplan entworfene Entwicklung der Stellen für MTV an der Universität Bremen (2019: 697,5; 2025: 841,1 VZÄ) stellt lediglich vordergründig eine Aufstockung dar. Im Verhältnis von Wissenschaftler*innen zu MTV bedeutet es vielmehr eine weitere Verschlechterung. Allein bei den Landesstellen verschlechtert sich das Verhältnis von 2019 (1:1) im Vergleich zu 2025 (1:1,1).

Eine zentrale Ursache für die ständig steigende Arbeitsverdichtung, für den daraus resultierenden Stress sowie für die Zunahme ernsthafter gesundheitlicher Belastungen auf Seiten der Beschäftigten ist der Anstieg des Dritt- und Sondermittelvolumens. In der Universität liegt zum Beispiel dieser Anteil bei über 50 % des Gesamthaushalts. Damit ergibt sich 2017 ein Verhältnis von 1,9 Wissenschaftler*innen zu 1 MTV. Entsprechend liegt Bremen in dieser Statistik weit abgeschlagen auf dem letzten Platz aller Bundesländer.

Zum Abbau dieses Missverhältnisses fehlen im Wissenschaftsplan umsetzbare Maßnahmen, die korrigieren, statt das Verhältnis noch weiter auf Kosten der Kolleg*innen zu verschlechtern. An der Hochschule Bremerhaven soll die Anzahl der Stellen bis zum Jahr 2025 linear entsprechend der Steigerung der Studierendenzahlen erhöht werden. Basierend auf den Planungen des Wissenschaftsplans 2020 und einer entsprechenden Fortschreibung unter Berücksichtigung der Studierendenzahlen ist es erforderlich, das geplante Niveau von 1,1 Dienstleisterstellen pro wissenschaftlichem Personal sofort umzusetzen.

Für die Hochschule Bremen gilt, dass hier mit dem Wissenschaftsplan 2025 wieder ein Stellenaufbau auch auf Dienstleistungsseite stattfindet. Und da das Thema Hochschulpakt noch eine Rolle spielt, muss gewährleistet sein, dass das Verhältnis von 1,1 Dienstleister*innen zu wissenschaftlichen Stellen auch in den benötigten Hochschulpaktmitteln zugrunde gelegt und nicht die Zielzahl des Wissenschaftsplanes durch Sondermittel, wie Hochschulpakt, im Anschluss wieder verwässert wird. Das bedeutet, dass auch für über Mittel des Hochschulpaktes eingerichtete Professuren 0,25 Mittelbau- und 1,1 Dienstleisterstellen ausfinanziert sind.

2.3 Tarifvertragliche Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen

Tarifvertragliche Beschäftigungsverhältnisse sind ausnahmslos als Standard zu begreifen. Wir sehen sowohl Senat als auch Hochschulen als (mittelbare) Tarifpartner. Es gilt, den Tarifvertrag der Länder gemeinsam weiterzuentwickeln, die Lücke zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVÖD) zu schließen und deutliche Besserregelungen in der Entgeltordnung zu erzielen. Hier müssen nicht nur Beschäftigte und Gewerkschaften, sondern auch Politik und Hochschulen eine aktive Rolle einnehmen und ihre Bedarfe und Forderungen an

die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), gegebenenfalls auch öffentlich, kommunizieren. Ziel muss sein, den Hochschulbereich als attraktiven Arbeitgeber zu etablieren und mehr in die Zukunft, die Zufriedenheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu investieren. Mit angemessener Bezahlung und realen Aufstiegsmöglichkeiten kann auch dem in vielen Bereichen (IT, Meister*innen, Techniker*innen, Ingenieur*innen) eklatanten Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Die Gewerkschaften befürworten ausdrücklich die künftige Übernahme der anteiligen Ko-Finanzierung im Rahmen des EU-Förderprogramms ‚Horizon 2020‘ und eventueller Nachfolgeprogramme, um eine tarifkonforme Beschäftigung von Wissenschaftler*innen sicherzustellen.

Tarifkonform heißt auch, für Tätigkeiten, die beispielsweise in der Bibliothek von studentischen Beschäftigten ausgeführt werden und damit keine nach § 27 BremHG originären Aufgaben für studentische Hilfskräfte sind, ein TV-L-Arbeitsverhältnis einzugehen.

Bedauerlich ist, dass der Wissenschaftsplan kein Wort zu den Arbeitsbedingungen studentischer Hilfskräfte verliert. Studentische Hilfskräfte sind ausschließlich mit Aufgaben der Zusammenarbeit von Forschung und Lehre und der fachlichen Unterstützung von Studierenden zu betrauen. Die Arbeitsbedingungen der studentischen Hilfskräfte gilt es endlich tarifvertraglich abzusichern.

Eine deutliche Erhöhung der Vergütung studentischer Beschäftigter (bundesweit liegt Bremen auf den hinteren Plätzen) ist ebenso überfällig, wie die Anhebung der Honorare der Lehrbeauftragten, welche seit über zehn Jahren nicht mehr angehoben wurden. Darüber hinaus bleibt der überbordende Einsatz von Lehraufträgen an allen bremischen Hochschulen weiterhin besorgniserregend. Im Rahmen der Etablierung eines Monitorings zur Qualitätssicherung der Lehre sollte auch die Quote sowie der konkrete Grund der Lehraufträge in das verabredete Datenset aufgenommen werden.

Wir begrüßen die Einrichtung fester Stellen für Lehrbeauftragte an der Hochschule für Künste (HfK). Dieser Prozess ist auskömmlich zu finanzieren. Desweiteren sollte ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Lehrbeauftragten gelegt werden, die seit vielen Jahren mit großem Engagement und Erfolg an der HfK lehren. Diesen Weg gilt es auf andere Hochschulstandorte auszuweiten.

2.4 Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung

Frauen sind weitaus häufiger als Männer von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen. Der Wissenschaftsplan 2025 benennt die Problematik ihrer oftmals unsicheren Karriereperspektiven sowie den damit verbundenen Handlungsbedarf sehr deutlich (Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung sind als strategische Leitungsaufgabe im Wissenschaftsplan verankert) und weist den Hochschulen zu Recht die Aufgabe zu, Gleichstellungskonzepte stärker mit den Personalstrukturplanungen und der Personalentwicklung zu verknüpfen.

Diese Übertragung von Verantwortung wird gewerkschaftsseitig unterstützt und mit der Forderung hinsichtlich einer Verstärkung, Verstetigung und Entfristung der notwendigen personellen Ressourcen, auch wenn diese drittmittelfinanziert sind, flankiert. Gleiches gilt für die Umsetzung von Maßnahmen der Diversitätskonzepte und der familienfreundlichen Hochschulen. Hier ist die Benachteiligung drittmittelfinanzierter Wissenschaftler*innen zu benennen, die – anders als die Beschäftigten aus Landesmitteln – keinen Anspruch auf die Nachholung von Zeiten für Kinderbetreuungszeiten oder für chronische Erkrankungen haben. Die Bildung eines landesseitigen Fonds wäre aus gewerkschaftlicher Sicht eine geeignete Grundlage für den Nachteilsausgleich dieser Beschäftigtengruppe.

3. Qualität von Lehre und Studium

Das Ziel des Wissenschaftsplans, der Qualität der Lehre zukünftig einen gleichberechtigten Stellenwert neben der Forschung zuzuweisen und Lehrerfahrungen bei der Berufung von Professor*innen bis hin zur Gleichrangigkeit neben den Forschungsleistungen aufzuwerten, ist zu begrüßen. Positiv zu beurteilen ist, dass für diesen weiten Weg vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität vorgesehen sind.

Zu Recht legt der Wissenschaftsplan fest, dass die Lehre als eine Gemeinschaftsaufgabe aller beteiligten Akteure betrachtet werden muss. Die Entwicklung eines Leitbildes für die Lehre unter Beteiligung aller Statusgruppen sowie Vertreter*innen aus der Berufspraxis ist hier ein notwendiger Verständigungsschritt. Vernetzung und Austausch der Lehrenden sind zur Weiterentwicklung der jeweils eigenen Lehrpraxis notwendig. Daher sollten auch Kooperationsstrukturen unter Lehrenden etabliert und gefördert werden – z.B. gegenseitige Hospitationen, das Abhalten gemeinsamer Lehrveranstaltungen, runde Tische zur Reflexion und der Besuch hochschuldidaktischer Weiterbildungen, ohne dass dies zu einer Arbeitsverdichtung der Lehrenden führt.

Eine Überarbeitung der ‚Bologna‘-Reform mit einer Stärkung der Wahlpflichtbereiche, individuelleren Möglichkeiten zur Studiengestaltung, einer stofflichen Entschlackung der Studienprogramme, nicht benoteten Modulprüfungen, vor allem aber einer Reduktion der Prüfungsdichte käme in diesem Sinne Studierenden und Lehrenden gleichermaßen zu Gute und bleibt, wie schon im Wissenschaftsplan 2020 festgestellt, eine dringend umzusetzende Maßnahme.

Darüber hinaus regen wir die Auseinandersetzung mit den Interessenskonflikten in der Berufs- und Arbeitswelt, branchenspezifischen Entwicklungen und den gewerkschaftlichen und betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten aus Beschäftigtenperspektive als institutionalisiertes Moment aller Curricula an.

Zur Qualität in der Lehre gehört zudem zwingend ein weiterer Ausbau einer studienförderlichen Umgebung, d.h. ausreichend erschwinglicher Wohnraum. Insofern ist der angestrebte Ausbau der Wohnheimplätze ein zwingender erster Schritt.

Der begrüßenswerte Ausbau von Studienplätzen bzw. Studiengängen muss an einen Personalaufbau insbesondere auch im nichtwissenschaftlichen Bereich gekoppelt werden, um

Beratungsbedarfen einer heterogenen Studierendenschaft auch personell gerecht zu werden. Mehrbedarfe auf Seiten der „Dienstleister*innen in den studienunterstützenden Bereichen“ sind konsequent mitzudenken. Zu nennen sind hier vor allem Studienberater*innen, aber auch eine personelle Aufstockung des Prüfungsamts. Insbesondere der geplante Ausbau der Hochschule Bremerhaven bringt zusätzliche infrastrukturelle Anforderungen mit sich, z.B. hinsichtlich Mensen und Cafeterien sowie einer Zweigstelle des BAföG-Amtes in Bremerhaven.

Die partizipative und prozessorientierte Entwicklung eines Leitbilds zu „guter Lehre“ unter Einbeziehung aller relevanter Akteur*innen, insbesondere der Lehrenden und Studierenden ist ein sinnvolles Vorhaben. Die Schaffung von Dauerstellen in der Lehre und die Reduzierung von Semesterwochenstunden, insbesondere für Professor*innen an den Hochschulen (abseits der Universität Bremen) und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, bleiben zentrale Momente in der Verbesserung der Lehre.

4. Forschung und gesellschaftliche Verantwortung

Der Wissenschaftsplan 2025 führt die seit Jahren praktizierte Profilierung der Forschung und Orientierung an der Exzellenzstrategie sowie der Drittmittelfähigkeit fort. Abgesehen von der wichtigen Schwerpunktsetzung auf den Gesundheitsberufen, handelt es sich bei der Festlegung der Wissenschaftsschwerpunkte um die bereits etablierte Übersicht derjenigen Institute, die sich im Konkurrenzkampf um Drittmittel erfolgreich hervorgetan haben. Zu befürchten ist, dass ein wesentlicher Anteil der zusätzlichen Ressourcen zur Vorbereitung der Exzellenzstrategie 2024/2025 verwendet wird und eine Weiterentwicklung der Hochschulen in der gesamten Fächerbreite dabei zu kurz kommt.

Insgesamt drängt sich der Eindruck auf, dass die Forschung im Land Bremen zukünftig vorrangig als Dienstleister für die Stadtentwicklung und den Wirtschaftsstandort Bremen eingesetzt werden soll. Der Wissenschaftsplan macht z.B. keinen Hehl daraus, einen Fokus auf die „Förderung eines unternehmensorientierten Innovationssystems“ zu legen. In diesem Sinne ist auch der Transfer, der als neue Leistungsdimension zur Bewertung der Forschung genommen werden kann, u.a. an Auftragsforschung messbar. Im Gegensatz zur Wirtschaftsorientierung stellt sich der Forschungstransfer in die Zivilgesellschaft als bemerkenswert unkonkret dar. Damit korrespondiert die weitgehende Unsichtbarkeit der Geisteswissenschaften und Philologien in den Forschungsschwerpunkten.

Insofern ist es richtig, dass die Politik hier nachbessern möchte. Die Gewerkschaften kritisieren jedoch den Ansatz, nun auch die Geisteswissenschaften im Hinblick auf ihre Profilbildung verstärkt dem Gängelband der Exzellenzorientierung bzw. Drittmittelgewinnung zu unterwerfen. Eine fundamentale Kritik gesellschaftlicher Fehlentwicklungen oder eine kopernikanische Wende ist mit einem Drittmittelantrag schwerlich in Einklang zu bringen. Wissenschaft und Erkenntnisgewinn benötigen ein gewisses Maß an Freiheitsgraden, um innovationsfähig zu bleiben. Die Gewerkschaften mahnen an, bei allen berechtigten Interessen und Anforderungen an das Hochschulsystem, die Freiheit der Wissenschaft zu ihrem Recht kommen zu lassen.

Die bremischen Hochschulen haben in den vergangenen Jahren Bemerkenswertes für die Integration geflüchteter Wissenschaftler*innen und Studierender geleistet. Dieser Arbeit zollen wir höchsten Respekt und bringen zum Ausdruck, dass die geschaffenen Strukturen erhalten bleiben müssen. Diese Strukturen sowie auch die geplante Internationalisierung der bremischen Hochschullandschaft, inklusive einer Willkommenskultur, einem ansprechenden Sprachkursangebot sowie internationale Kooperationen der Hochschulen sind ein nicht zu unterschätzender Beitrag zu einer weltoffenen Gesellschaft.

5. Digitalisierung

Digitalisierung wird als zentraler Motor von tiefgreifenden Veränderungen in allen Bereichen von Gesellschaft und Arbeitsleben – auch in Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung – begriffen. Die Gestaltung dieser Entwicklung ist eine herausragende Aufgabe der nächsten Jahre. Wir erwarten, dass gemeinsame Zukunftsprojekte in partizipativen Veränderungsprozessen unter Einbindung von Hochschulleitungen, Mitarbeiter*innen und der Interessenvertretungen entwickelt werden.

Die Digitalisierung berührt auch auf vielschichtiger Weise Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und der Diversität. Die Folgen der Digitalisierung sind umfassend für alle Anwender*innen zu analysieren, um Risiken und Chancen abzuwägen und frühzeitig Maßnahmen für Entwicklungs- und Kompetenzbedarfe umzusetzen.

Um die zukünftigen Herausforderungen und Entwicklungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt zu bewältigen, brauchen wir tarifvertragliche Regelungen, die Beschäftigungsverhältnisse absichern und Gestaltung ermöglichen.

6. Hochschulen demokratisieren

In den vergangenen Jahren wurden – auch im Zuge von Hochschulgesetzänderungen – die Rolle von Hochschulleitung sowie der Dekanate weiter ausgebaut und gestärkt. Um Hochschulautonomie auf eine gesunde Basis zu stellen, ist die Transparenz von Leitungsentscheidungen, die frühzeitige und proaktive Einbindung betroffener Bereiche und Statusgruppen an den Hochschulen in Planungs- und Entscheidungsprozesse, die Schaffung und Verbesserung von Partizipationsmöglichkeiten sowie insgesamt eine gelebte, starke Struktur gewählter Hochschulgremien (insb. Akademischer Senat, Fachbereichsräte, Studienkommissionen) aus unserer Sicht eine wesentliche Voraussetzung.

Festzustellen ist, dass in der gelebten Praxis und auf Basis vergangener Gesetzesänderungen in der Vergangenheit eine zunehmende Hierarchisierung und eine Verschiebung von Kompetenzen auf die Hochschulleitungen und Dekane stattgefunden haben. Von diesem und kommenden Wissenschaftsplänen erwarten wir daher klare Impulse zur Stärkung hochschulinterner Demokratiestrukturen und zur Verbesserung von Transparenz und Beteiligungskultur.

7. Exzellente Lehrer*innenbildung

Wir begrüßen das deutliche Bekenntnis zur inklusiven Lehrer*innenbildung und die Beibehaltung der Ausbildung in allen Lehrämtern im Wissenschaftsplan 2025. Besonders erfreulich ist daher, dass das Land Bremen beabsichtigt, die Ausbildung im Fach Sportpädagogik wieder aufzunehmen und somit einen hausgemachten Mangel zu korrigieren. In einem zweiten Schritt sollte die Sportpädagogik in einen fachwissenschaftlichen Zusammenhang mit einer breit aufgestellten Sportwissenschaft gestellt werden. Ebenfalls sollte die Wiedereinführung des Studiengang Arbeitsorientierte Bildung auf die Agenda genommen werden. Seit diesem Jahr fehlen die Absolvent*innen für das Unterrichtsfach Wirtschaft/Arbeit/Technik und es besteht dringender Handlungsbedarf. Das Fach hat eine herausragende Bedeutung im Bereich der Berufsorientierung und bereitet Schüler*innen wie kein anderes Fach auf die spätere Lebenssituation vor.

Auf Zustimmung trifft ebenso die angekündigte Ausweitung der Kapazitäten in den Bildungs- und Erziehungswissenschaften, der Inklusiven Pädagogik sowie im Bereich DaZ/DaF. Hier fehlen bisher jedoch konkrete Zahlen. Wir fordern die Politik dazu auf, ressortübergreifend Lehren aus der derzeitigen dramatischen Lage an den Schulen zu ziehen. Benötigt wird eine langfristige und institutionenübergreifende Bildungsplanung.

In der vorliegenden Notsituation ist es wichtig, dass die Universität durch die Einführung von Quer- und Seiteneinstiegsprogrammen sowie Nachqualifizierungsmodellen Verantwortung für die Unterrichtsversorgung an Bremer Schulen übernimmt. Dies sollte in enger Abstimmung aller an der Lehramtsausbildung beteiligten Institutionen geschehen. Auch wenn der zeitliche Druck sehr groß ist, ist es notwendig, mit Fingerspitzengefühl ein angemessenes Verhältnis zwischen einer zügigen Ausbildung und Qualitätsansprüchen herstellen.

Angesichts des Lehrkräftemangels mutet der faktische Numerus clausus im Grundschullehramt absurd an. Auch hier müssen die Kapazitäten dringend erweitert werden. Darüber hinaus fordern wir die Behörde und die Universität auf, die Zugangskriterien für das Grundschullehramt zu überdenken.

Richtig ist, die psychologische Perspektive verstärkt in die Lehrer*innenbildung aufzunehmen sowie die Fachdidaktiken personell zu stärken. Idealtypisch sollten zu jedem Fach neben der Fachdidaktik auch (abgeordnete) Praxislehrer*innen gehören, die die jeweils aktuellen Diskussionsstände und Herausforderungen der Schulen in das Studium einbringen. Über die Fachdidaktiker*innen hinaus muss die Lehramtsausbildung stärker in die Fächer integriert werden, auch die fachwissenschaftlichen Angebote sollten verstärkt die Zielgruppe Lehrer*in im Blick haben.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which reads 'A. Düring'.

Annette Düring