

Akademischer Senat der  
Universität Bremen  
XXIX/11. Sitzung, 06.07.2022

Beschluss-Nr. 9178

**Themenfeld: Rechenschaftsbericht des Rektorats**  
hier: Rechenschaftsbericht des Rektorats 2021

Vorlage Nr. XXIX/122

**Beschlussantrag:** Der Akademische Senat nimmt den Rechenschaftsbericht des Rektorats 2021 zur Kenntnis.

**Der Akademische Senat stimmt dem Antrag zu.**  
Abstimmungsergebnis: einstimmig

Anlage: Vorlage

## XXIX. Akademischer Senat

---

Vorlage Nr. XXIX/122  
Sitzung XXIX/11  
am 06.07.2022

---

bearbeitet von: Dr. Julia Sievers  
Tel.: 218-60300  
E-Mail: [julia.sievers@vww.uni-bremen.de](mailto:julia.sievers@vww.uni-bremen.de)  
Bremen, den 27.07.2022

## Rechenschaftsbericht des Rektorates 2021

**Antragsteller:in:** Das Rektorat

**Berichterstatter:in:** Der Rektor

**Beschlussantrag:** Der Akademische Senat nimmt den Rechenschaftsbericht des Rektorats 2021 zur Kenntnis.

**Begründung:** Das Rektorat legt - wie es § 81 des BremHG vorsieht - jährlich gegenüber dem Akademischen Senat Rechenschaft ab. Dies erfolgt mit zwei Teilberichten: zum einen der Controllingbericht *Uni in Zahlen 2021*, der durch das Referat Finanzcontrolling erstellt und im April 2022 veröffentlicht wurde; zum anderen der nun vorgelegte *Rechenschaftsbericht*, in dem das Rektorat über Ereignisse, Entwicklungen und umgesetzte Vorhaben aus dem Jahr 2021 berichtet.

# Rechenschaftsbericht 2021

Rechenschaftsbericht des Rektorates der Universität Bremen für  
den Akademischen Senat

## Inhaltsverzeichnis

1.	Jubiläumsjahr 2021: 50 Jahre Universität Bremen .....	3
2.	Strategie, Herausforderungen, strategische Projekte .....	4
3.	Universität und Land.....	11
4.	Wissenschaftliches Personal .....	16
5.	Studium und Lehre .....	23
6.	Forschung .....	35
7.	Internationalisierung .....	43
8.	Antidiskriminierung, Diversität, Geschlechtergerechtigkeit .....	51
9.	Transfer.....	57
10.	Digitale Transformation .....	62

Einmal im Jahr ist das Rektorat nach § 81 des Bremischen Hochschulgesetzes verpflichtet, Rechenschaft über seine Tätigkeit abzulegen. Dieser Pflicht kommt es mit zwei Teilberichten nach. Im April jeden Jahres erscheint der statistische Teil „Uni in Zahlen“ und anschließend dieser Rechenschaftsbericht, in dem das Rektorat den Akademischen Senat über wichtige Entwicklungen informiert.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Jahr 2021. Er stellt die Arbeit des Rektorats dar und ist Teil der regelmäßigen Abstimmung zwischen Rektorat und Akademischem Senat. Die Statusgruppen der Universität Bremen sind über ihre Vertreter:innen im Akademischen Senat in die Diskussion und Entscheidung über Fragen der strategischen Entwicklung der Universität einbezogen.

Im Rektorat war das **Amt der Kanzlerin neu zu besetzen**, nachdem Dr. Martin Mehrtens in den Ruhestand verabschiedet wurde. **Frauke Meyer**, zuvor in Personalunion Leiterin des Dezernats „Dritt- und Sondermittel“ sowie des Referates „Finanzcontrolling“ wurde vom Akademischen Senat gewählt und trat ihre Amtszeit am 1. Januar 2021 an. Ihre Amtszeit beträgt acht Jahre.

## 1. Jubiläumsjahr 2021: 50 Jahre Universität Bremen

Im Jahr 2021 hat die Universität ihr 50-jähriges Jubiläum gefeiert. Der 14. Oktober 1971 ist der historische Gründungstag der Universität. Am 14. Oktober 2021 veranstaltete das Rektorat der Universität einen Festakt in der Oberen Rathaus Halle - genau dort, wo auch vor 50 Jahren der Gründungssenat zusammenkam. Im Zuge des Jubiläumsjahres gab es eine Vielzahl an Veranstaltungen und Angeboten, um an Gründung, Entwicklung und Bedeutung der Universität für das Land Bremen zu erinnern und diese zu diskutieren.

### Ausstellung WARUM? DARUM.

Die Universität hat die Ausstellung WARUM? DARUM. entwickelt, die zunächst in der Unteren Rathaus Halle und dann im Weser park sowie auf dem Campus zu sehen war. Ziel der Ausstellung war es, aufzuzeigen, wie eng die Universität mit der Stadt verwoben ist und exemplarisch 50 Orte in Bremen sichtbar zu machen, die von der Universität beeinflusst wurden und werden. An all diesen Orten sind Forschende, Lehrende und/oder Studierende ein wichtiger Teil der Bremer Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Bildung oder Kultur und die Ideen und Kooperationen aus der Universität heraus haben Neues bewirkt. Neben der Ausstellung wurden an den Orten in der Stadt die Verbindung zur Universität sichtbar gemacht. Unter diesen Orten befinden sich das Rathaus Bremen, die Bremische Bürgerschaft, die Stadtbibliothek Bremen, das Übersee-Museum, das Universum, die Bremer Shakespeare Company, das Mercedes-Benz Werk Bremen sowie die Firmen team neusta, Reishunger und smart insights, Forschungsinstitute wie das BIPS, das DFKI oder das ZMT, die Wilhelm-Focke-Oberschule und viele andere. Eine vollständige Liste findet sich auf <https://www.uni-bremen.de/warum>.

### Open Campus Week und Campus City

Anfang Juni 2021 fand zudem die digitale OPEN CAMPUS WEEK statt. Unter dem Motto „WELTEN ÖFFNEN – WISSEN TEILEN“ stellten sich Fachbereiche, Institute und Einrichtungen fünf Tage lang vor. Das Organisationsteam hat ein vielfältiges und interaktives Konzept entwickelt, mit dem man die Universität digital erleben und entdecken kann. So entstand eine Mischung aus Live-Formaten und weiteren Angeboten, wie etwa Videos, Podcasts, Infotexten, Fotos und Grafiken. Viele der digitalen Inhalte sind weiterhin abrufbar – so zum Beispiel die interaktive Karte, mit der sich jederzeit der Campus virtuell erkunden lässt.

Des Weiteren fand vom 16.-30. Oktober die CAMPUS CITY statt. Durch mehr als 50 verschiedene Veranstaltungen direkt in der Stadt ist die Universität in einen Dialog mit interessierten Bürger:innen getreten. Die Veranstaltungen reichten von geologischen oder mathematischen Stadtführungen durch die Innenstadt über eine Physik-Chemie-Show im alten Sparkassengebäude am Brill, gemeinsames Löten und Erstellen eines USB-Nachtlichtes in der Stadtbibliothek, Gespräche mit Zeitzeug:innen der Universitätsgeschichte in der Kunsthalle bis zu diversen Vorträgen, Workshops,

Führungen und Talkrunden zu Schwarzen Löchern, Unterwasserrobotern in der Tiefsee, der Rolle der Türkei für die EU, der Geschichte der Logistik und vielem mehr. Das „Theater der Versammlung“ der Universität hat sich zudem kreativ künstlerisch mit der Universitätsgeschichte auseinandergesetzt und die „Akte (der) Universität Bremen“ durch Musik, zentrale Verfassungstexte und Zitate aus 50 Jahren Jubiläumsreden zur Aufführung gebracht.

### Videoreihen und digitale Zeitleiste der Universitätsgeschichte

Die Universität hat verschiedene Videoreihen mit Interviews mit verschiedensten Akteuren veröffentlicht. Die Reihe "Let's talk about science" stellt die Fachbereiche der Universität in Form von Videos mit Dekan:innen und Studierenden vor. Unter dem Format „Uni damals und heute“ treffen heutige Studierende und Alumni aufeinander. Die Reihe "Un/Sichtbar" porträtiert Menschen und Orte der Universität Bremen, die im Uni-Alltag eher unsichtbar bleiben. Darüber hinaus hat die Universität mit Unterstützung des Universitätsarchivs und den Bremer Historiker:innen eine digitale Zeitleiste zur Universitätsgeschichte veröffentlicht, die ermöglicht, die Geschichte der Universität zu entdecken (<https://zeitleiste.uni-bremen.de/>). Die Videoreihe sowie die Dokumentation der verschiedenen Aktivitäten sind weiterhin digital einsehbar (<https://www.uni-bremen.de/50-jahre>).

### Neues Corporate Design

Pünktlich zum Jubiläumsjahr hat die Universität zudem ein neues Erscheinungsbild bekommen. Das Logo wurde weiterentwickelt und ein neues Corporate Design wurde eingeführt. Damit wurde ein zeitgemäßes und unverwechselbares Design geschaffen, das zur Universität als junge, dynamische, vielfältige und offene Institution passt. Die neuen Gestaltungsrichtlinien sollen einen einheitlichen Auftritt der Universität über alle Medien hinweg sichern und so die Wiedererkennbarkeit und das Markenprofil der Universität Bremen stärken.

## 2. Strategie, Herausforderungen, strategische Projekte

### Strategie 2018-2028

Bereits einige Jahre vor dem 50jährigen Jubiläum hat die Universität Bremen ihre Strategie neu justiert, um die sich ändernden Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre zu adressieren. Das Ergebnis dieses Strategieentwicklungsprozesses ist die **Strategie 2018–2028**. Die Strategie betont den Anspruch, eine führende europäische Forschungsuniversität und ein inspirierender Ort der Bildung zu sein und formuliert Ziele in neun verschiedenen universitären Handlungsfeldern. In den folgenden Kapiteln dieses Berichts wird, da wo es sinnvoll erscheint, auf Ziele aus der Strategie Bezug genommen.

## Finanzierung des Wissenschaftssystems

Um ambitionierte Ziele umsetzen zu können, benötigt eine Universität eine solide Finanzierung. Die Finanzlage der Universität bleibt weiterhin eine Herausforderung. Im Vergleich zu anderen führenden Industrienationen wird deutlich, dass das deutsche Hochschulsystem nach wie vor durch eine strukturelle Unterfinanzierung gekennzeichnet ist. In den vergangenen Jahren wurde von der Politik versucht, temporär und inhaltsbezogen das Problem abzufedern. Dies geschah durch gemeinsame **Bund-Länder-Programme**, wie Exzellenzinitiative und Exzellenzstrategie, den Qualitätspakt Lehre, den Hochschulpakt, das Nachfolgeprogramm „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ (ZuSLs), sowie das WISNA-Programm, die zu größeren Teilen vom Bund getragen werden, sowie die Übernahme der BAföG-Kosten durch den Bund. Die Universität hat sich an den Programmen aktiv beteiligt und so dazu beigetragen, dass Bremen von den Geldern profitieren konnte. Die Programme folgen einer Projektlogik und sind mit einer Antragsstellung, der Entwicklung von Strategien und Zielen sowie im Erfolgsfall einer Umsetzungsvereinbarung verbunden. Dieses führt dazu, dass in vielen Kembereichen der Universität die Finanzierung von Personal und Maßnahmen aus den Programmen einer Projektlogik und damit einer Befristung unterworfen sind. Dieses hat das auch die Arbeit der Verwaltung verändert: Es benötigt Personal und Zeit in enger Kooperation mit dem Rektorat strategische Anträge vorzubereiten, diese im Erfolgsfall zu implementieren und den Mittelgebern regelmäßig Rechenschaft über den Projektfortschritt abzulegen.

Mit dem ausgelaufenen Wissenschaftsplan 2020 war für die Universität Bremen bis zum Jahr 2020 ein Finanzrahmen und Zielgrößen für die Einrichtung von grundfinanzierten Stellen für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal vorgegeben. Die Höhe des Finanzrahmens erforderte von der Universität Einsparungen, um den Haushalt zu konsolidieren. Die Haushaltskommission des Akademischen Senats erarbeitete Vorschläge für eine weitere Haushaltskonsolidierung unter Beachtung einer Grundsicherung der Ausstattung der Fächer und Fachbereiche. Durch ihre Umsetzung konnte 2019 erstmals seit vielen Jahren wieder ein ausgeglichener Haushalt erzielt werden.

Große Hoffnung zur mittelfristigen Sicherung der Finanzierung verband die Universität Bremen mit dem im Jahr 2018 vom Bremer Senat beschlossenen **Wissenschaftsplan 2025**. Er sieht eine Überführung der Landesanteile zu den Bund-Länder-Programmmitteln in den Grundhaushalt der Universität vor, soll neue Strukturen und im Rahmen der Exzellenzinitiative eingerichtete Professuren finanziell absichern und verspricht darauf aufbauend insbesondere in den Jahren 2023 bis 2025 einen moderaten Aufwuchs der finanziellen Grundausstattung der Universität. Allerdings hat sich vor dem Hintergrund der Landtagswahl und der anschließenden Haushaltsverhandlungen sowie der Corona-Krise und der damit verbundenen neuen finanziellen Herausforderungen der Einstieg in den Wissenschaftsplan verspätet. Das Land Bremen konnte den im Wissenschaftsplan

vorgesehenen Finanzrahmen bisher nicht vollständig zur Verfügung stellen, so dass es nicht zu der erwarteten finanziellen Umsetzung kam.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden aber Sondermittel aus dem sogenannten Bremen-Fonds zur Verfügung gestellt, die der Universität sehr bei der Bewältigung der Pandemie und der ad hoc Digitalisierung unterstützt haben.

### **Profil der Universität: Forschungsstark, breites Fächerangebot, lokal verwurzelt, europäisch und international vernetzt**

Die deutsche Hochschullandschaft differenziert sich weiter aus. Gründe sind eine zunehmende Profilierung, die oben genannten Sonderprogramme des Bundes sowie gut ausgestattete Landesprogramme in finanzstarken Bundesländern. Dabei gilt weiterhin eine erfolgreiche und international anerkannte Forschung als wichtiger Faktor für Universitäten. Die Universität Bremen stellt die weitere Entwicklung international sichtbarer Forschungsleistungen und die Weiterentwicklung von Lehre, Studium und Transfer gleichermaßen in den Fokus. Sie versteht sich als **europäische Forschungsuniversität** mit einem auf **forschendes Lernen ausgerichteten Profil in der Lehre**. Ein **breites Bachelorangebot**, international ausgerichtete Master- und Promotionsprogramme sowie die Profilierung in ihren **Wissenschaftsschwerpunkten** (Meeres-, Polar- und Klimaforschung; Sozialer Wandel, Sozialpolitik und Staat; Materialwissenschaften und ihre Technologien; Minds, Media, Machines; Gesundheitswissenschaften) prägen Forschung und Lehre. Ein besonderes Anliegen – aber auch eine besondere Herausforderung – ist es, bei begrenzten Mitteln sowohl die Profilbildung und Exzellenz der Forschung zu fördern als auch ein hoch attraktives und qualitätsgesichertes Studienprogramm in der vorhandenen Breite bereit zu stellen. Hier profitiert die Universität in der Erreichung ihrer Ziele von der finanziellen Unterstützung aus den verschiedenen Bund-Länder-Programmen sowie der europäischen Union.

Erklärtes Ziel ist es, mit Initiativen aus den Wissenschaftsschwerpunkten in der **Exzellenzstrategie** erfolgreich zu sein. Die Universität Bremen will in der nächsten Runde neben dem MARUM mindestens ein weiteres Exzellenzcluster einwerben. Gleichzeitig versucht die Universität ihre **Studierendenzahlen zu halten**, auch wenn die Studierendenzahlen in Deutschland aus demographischen Gründen insgesamt sinken. Dazu beitragen sollen ein attraktives Studienangebot mit hoher Lehrqualität, die digitale Transformation der Lehre sowie eine weitere Internationalisierung der Studienprogramme, um neue Zielgruppen anzusprechen. Hier profitiert die Universität von ihrer Teilnahme an dem Bund-Länder-Programm „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZuSLs)“ (bzw. ehemals Hochschulpakt I-III) und den gewonnenen Ausschreibungen der „Stiftung Innovation in der Hochschullehre“ (bzw. ehemals Qualitätspakt Hochschullehre). Die **Internationalisierung** in Studium und Lehre treibt die Universität durch englischsprachige Lehrangebote, Doppelabschlüsse mit internationalen Partnern sowie durch verschiedene DAAD- und Erasmus-Programme voran. Neue Möglichkeiten bieten sich hier durch die Kooperation mit

europäischen Partnern im Rahmen von YUFE und den Begleitprojekten YUFERING, Inno4YUFE, DIOSI und Link-EDU-RES, die von der europäischen Kommission gefördert werden.

Zu Fragen der strategischen Ausrichtung, des Qualitätsmanagements in der Lehre und der Profilbildung durch Forschungsschwerpunkte steht das Rektorat in einem regelmäßigen Austausch mit den Fachbereichen. Dieses geschieht unter anderem über die sogenannten Perspektivgespräche sowie über die Freigabegespräche für zu besetzende Professuren. Zusätzlich finden für die Abstimmung der Profilierung und strategischen Ausrichtung der Wissenschaftsschwerpunkte regelmäßige Gespräche mit den Sprecherteams der Wissenschaftsschwerpunkte statt. Die **Perspektivgespräche** finden alle zwei Jahre mit allen zwölf Fachbereichen statt. Die letzten Gespräche wurden Ende 2021 begonnen, die meisten Gespräche werden im Frühjahr 2022 geführt. Die ergänzenden und dazu zeitlich versetzt stattfindenden QM-Gespräche zu Themen der Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium sind 2020 mit allen Fachbereichen erfolgt.

### Nachhaltigkeit, Klimagerechtigkeit und Klimaneutralität

Die Universität hat sich 2021 ein neues strategisches Ziel gegeben: Die Leitung der Universität und der Akademische Senat sehen in den Zielen der Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und Klimagerechtigkeit eine strategische Priorität der Universität Bremen. Im Juli 2021 hat der Akademische Senat eine neue Kommission eingerichtet, die den Auftrag erhalten hat, eine Strategie für Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und Klimagerechtigkeit zu erarbeiten. Zudem soll die neue Kommission Beschlussvorlagen zu den Themen Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und Klimagerechtigkeit in den Bereichen Lehre, Forschung, Verwaltung und Betrieb erarbeiten. Die „Students for Future“ wurden aufgefordert, Ideen für mögliche Maßnahmen vorzustellen. In der AS-Sitzung im November wurden die Mitglieder der neuen Kommission gewählt, die viertelparitätisch besetzt ist. Der Rektor hatte den Ambitionen der Universität, eine Klima-Universität werden zu wollen, in einem Papier an die senatorische Behörde bereits im März 2021 Nachdruck verliehen.

### HRS4R – HR Excellence in Research Award

Zwei strategische Initiativen im europäischen Kontext, die im Jahr 2021 wichtig waren, sollen im Folgenden vorgestellt werden: Der HR Excellence in Research Award und YUFE. Mit dem **Qualitätssiegel „HR Excellence in Research“ der EU** (im Rahmen der Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R) zeichnet die EU-Kommission Forschungsinstitutionen aus, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowohl gute Arbeitsbedingungen als auch ein entsprechendes Arbeitsumfeld bieten. Diese Auszeichnung erfolgt auf Basis der in der „Europäischen Charta für Forscher“ und im „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ formulierten Standards. Im Dezember 2020 hat die Universität Bremen mit einem „Letter of Commitment“ an die Europäische Kommission den ersten Schritt in diesem mehrstufigen

Verfahren zur Erlangung dieser Auszeichnung unternommen. In einem vierzehnmonatigen, kooperativen Prozess wurden dazu eine Lückenanalyse, eine Checkliste zur offenen, transparenten und leistungsbasierten Personalauswahl und ein auf der Lückenanalyse basierender Maßnahmenplan in einem kooperativen Prozess erarbeitet und bei der EU eingereicht. Dazu wurden vier Arbeitsgruppen eingerichtet, die aus Mitgliedern der Wissenschaft, Verwaltung und Interessenvertretungen zusammengesetzt sind, um Lückenanalyse und Maßnahmenplan zu erarbeiten. Dieser Maßnahmenplan ist das Herzstück der Universitätseigenen HR-Strategie für Wissenschaftler:innen. Die Universität Bremen bietet Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen bereits zahlreiche Möglichkeiten der Unterstützung. Mit dem Prozess zum Erwerb dieses Gütesiegels hin zu einer eigenen HR-Strategie können bestehende Angebote gebündelt, erweitert und verbessert werden. Dies geschieht entlang der von der EU formulierten Themenfelder a) Ethische und berufsständische Aspekte, b) Personalgewinnung und Personalauswahlverfahren, c) Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit sowie d) Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen.

Durch die Bewerbung positioniert sich die Universität Bremen als Institution, die Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen ein **stimulierendes und positives Arbeitsumfeld und ebensolche Arbeitsbedingungen** bieten möchte. Gleichzeitig signalisiert die Universität im internationalen Wettbewerb, dass sie mit der Anerkennung von Charta und Verhaltenskodex die Qualitätsstandards der EU anerkennt und selbst anwendet. Darüber hinaus setzt die Universität Bremen mit dem Eintritt in diesen Prozess ein Zeichen zur eigenen internationalen Sichtbarkeit, auch im Wettbewerb um **EU-Forschungsfördermittel**. Die Universität verpflichtet sich zur Einhaltung von Charta und Verhaltenskodex, was langfristig für die Einwerbung weiterer EU-Drittmittel von zentraler Bedeutung ist. So können und sollten alle Wissenschaftler:innen, die einen EU-Antrag stellen, auf HRS4R hinweisen.

Gleichzeitig nutzt die Universität Bremen dieses Verfahren zur eigenen Qualitätssicherung und als Instrumentarium, den als Daueraufgabe konzipierten, mehrstufigen Weiterentwicklungs- und Lernprozess als Wissenschaftseinrichtung strukturiert, verantwortungsvoll und in einem Beteiligungsverfahren gemeinsam mit Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen zu gestalten. Nach Verleihung des Gütesiegels werden alle wissenschaftlichen Einrichtungen, die HRS4R umsetzen, alle drei Jahre (alternierend mit und ohne Begehung) durch die EU evaluiert. Zurzeit befindet sich die Bewerbung der Universität Bremen in der Begutachtung. Ein Ergebnis wird für Mitte 2022 erwartet. Bericht und Maßnahmenplan der Universität in deutscher und englischer Sprache finden sich hier: <https://www.uni-bremen.de/hrs4r>

## YUFE – Young Universities for the Future of Europe

Das Engagement der Universität Bremen im Rahmen von YUFE hat auch das Jahr 2021 geprägt. Zum Hintergrund: 2019 hat die Universität Bremen gemeinsam mit europäischen Partneruniversitäten und weiteren assoziierten Partnern einen Antrag in der Pilotausschreibung der Europäischen Universitätsnetzwerke der Europäischen Kommission gestellt. Das langfristige Ziel ist eine gemeinsame **Europäische Netzwerk-Universität mit den neun Partneruniversitäten**. YUFE wird vom Rektorat als strategische Entwicklungslinie zur Internationalisierung der Universität Bremen gesehen und nicht in erster Linie als ein befristetes, EU gefördertes Projekt.

Da die Tätigkeitsfelder, denen YUFE sich verschrieben hat, alle klassischen Handlungsfelder von Universitäten abbilden, handelt es sich in der Praxis der Implementierung um ein Querschnittsthema, das im Laufe der Zeit in immer mehr Bereichen der Universität – seien es Fachbereiche oder Verwaltungseinheiten – Eingang in die alltägliche Arbeit finden wird.

Im Jahr 2021 setzten die europäischen Arbeitsgruppen in **acht verschiedenen Arbeitspaketen** ihre thematische Arbeit weiter fort und bauten auf ersten Erfolgen des Vorjahres u.a. im Bereich der Student und Staff Journey auf. So wurde bspw. die **erste gemeinsame Postdoc-Kohorte** mit einer Kick-off-Veranstaltung im Herbst begrüßt, eine weitere gemeinsame Postdoc-Ausschreibung lanciert und das Pilotprogramm des **Professional Service Tracks für Mitarbeiter:innen** im HR Bereich auf den Weg vorbereitet; das **Angebot für Studierende** wurde u.a. hinsichtlich seiner Zugänglichkeit weiterentwickelt, so dass Studierenden unterschiedlich zeitintensive Partizipationsmöglichkeiten in YUFE zur Verfügung stehen. Während der Umgang mit der Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden dynamischen Lage auch für die Planungen im YUFE-Kontext eine zentrale Herausforderung darstellte, ließ sich in der Umsetzung und im Ausbau der virtuellen Zusammenarbeit gut auf den Erfahrungen von 2020 aufbauen. Dank der sich sukzessive verbessernden pandemischen Lage ließen sich zum Wintersemester 2021 darüber hinaus auch erstmalig Optionen für physische Mobilität im Rahmen der YUFE Student Journey realisieren.

2021 fand zudem das **YUFE Mayors' Meeting** statt, das in Kombination mit der YUFE Town Hall abgehalten wurde und anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Universität Bremen am 13. und 14.10.2021 in Bremen ausgerichtet wurde. Zu diesem Anlass trafen sich Vertreter:innen der YUFE Universitäten mit politischen Vertreter:innen ihrer jeweiligen Städte, um die im Jahr 2020 begonnene Vernetzung der YUFE Städte mit den YUFE Universitäten voranzutreiben und die strategische Weiterentwicklung der YUFE Allianz in den Blick zu nehmen. Dabei wurden einige Sessions in hybrider Form durchgeführt, um die Beteiligung von Mitarbeiter:innen der Partneruniversitäten über die im Hygienekonzept zulässige Personenanzahl hinaus zu ermöglichen. Die der Universität Bremen zuteilwerdende politische Unterstützung wurde durch die Teilnahmen des Bürgermeisters der Hansestadt, Dr. Andreas Bovenschulte, sowie der Senatorin für Wissenschaft und Häfen, Dr. Claudia Schilling, deutlich.

Im letzten Quartal des Jahres begann zudem die Arbeit am Antrag auf Folgefördernung im Rahmen des ERASMUS+ Calls in der Rubrik „Topic 1 – Intensification of prior deep institutional transnational cooperation“ begonnen. Die **Einreichung des Folgeantrags** erfolgte fristgerecht am 22.03.2022.

Ebenso wurde die Kooperation der YUFE Partner über die Erasmus+-Programmlinie hinaus weiter intensiviert. So hat die YUFE Allianz mit der Umsetzung verschiedener, bereits 2020 eingeworbene Projekte begonnen und neue, gemeinsame Anträge gestellt. Zu ersteren gehören das Projekt **Link EDU-RES**, das Wege für Joint PhD Degrees ausloten soll (gestartet 2020), das Projekt **DIOSI** zur Förderung von Open Science Education (gestartet 2020) sowie das Projekt **YUFERING**, das den Fokus im Bereich Forschungsförderung, Transfer, wissenschaftlichen Nachwuchs und Open Science Infrastruktur setzt (gestartet Frühjahr 2021) ebenso wie das Projekt **Inno4YUFE**, das Barrieren für studentisches Unternehmertum beseitigen und die Rolle der Hochschulen als Start für unternehmerische Karrierewege stärken möchte (gestartet Sommer 2021). Im Februar 2022 wurde darüber hinaus mit **YUFE4PostDocs** ein gemeinsamer Horizon-MSCA-Cofund Antrag mit mehreren YUFE-Partneruniversitäten gestellt (Bewilligung noch ausstehend).

Die Ergebnisse aus den einzelnen Arbeitspaketen wie bspw. YUFE Student Journey, YUFE Staff Journey, YUFE Innovation and Entrepreneurship etc. werden wie auch im Bericht für 2020 in den thematischen Kapiteln vorgestellt.

## Corona-Pandemie

Auch das Jahr 2021 war weiterhin durch die Corona-Pandemie geprägt. Die Erreichung der strategischen Ziele der Universität war somit weiterhin stark von der Pandemie beeinflusst. Nach Phasen der vorsichtigen Öffnung im Frühjahr und Sommer 2021 war der Herbst durch die vierte Welle und der Rückkehr zu größtenteils digitaler Lehre sowie Home-Office geprägt. Anders als 2020 war die Universität aber besser vorbereitet: Durch die umgesetzten Digitalisierungsmaßnahmen, die vom Land großzügig mit Mitteln des Bremen-Fonds unterstützt wurden, waren die Rahmenbedingungen deutlich besser. Zudem konnten Mitarbeiter:innen und Lehrende auf die Erfahrungen der ersten Schließungen aufbauen.

Nichtsdestotrotz hatten die erneuten Schließungen einen deutlichen **Effekt auf Lehre, Forschung und Verwaltung**. Einige Effekte lassen sich mittlerweile auch in den statistischen Daten sehen: Im Jahr 2020 sind die Absolventenzahlen deutlich eingebrochen, steigen aber 2021 wieder, auch wenn sie das Niveau von 2019 noch nicht wieder erreicht haben. Viele Studierende haben von den veränderten Prüfungsregelungen, die der Akademische Senat verabschiedet hat, Gebrauch gemacht und den Studienabschluss zeitlich verschoben. Zudem hat sich die internationale Mobilität der Studierenden deutlich verringert: Die Anzahl der Bremer Studierenden, die ins Ausland gegangen sind, ist von 730 im Jahr 2019 auf 235 im Jahr 2021 gesunken. Auch kommen weniger internationale Studierende nach Bremen, waren es 2019 noch 484, waren es 2021 nur noch 160.

Erfreulich ist, dass der Anteil der ausländischen Wissenschaftler:innen trotz diverser Einreise- und Visa-Probleme gesteigert werden konnte und nun bei 18,5 % liegt.

Bei den abgeschlossenen Promotionen sieht man den Einbruch erst 2021. Dabei ist er in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern größer als in den Sozial- und Geisteswissenschaften. Deutlich wird, dass Promotionen, die bereits in der Endphase waren und somit keine Datenerhebung mehr notwendig war, auch zu Coronazeiten abgeschlossen werden konnten. Viele Promotionsvorhaben, in denen 2020 und 2021 die Datenerhebung geplant war, haben sich allerdings deutlich verzögert, da der Zugang zum Labor oder Forschungsreisen nicht in vollem Umfang möglich waren.

Auch die Summe der Drittmittelausgaben ist 2020 gesunken und hat 2021 das Niveau von 2019 noch nicht wieder erreicht – bei steigenden Drittmitteleinnahmen. Konkret heißt das: Projekte sind erfolgreich eingeworben worden, konnten aber aufgrund der Pandemie nicht im geplanten Zeitrahmen umgesetzt werden. Die langfristigen Folgen werden erst in den kommenden Jahren vollständig sichtbar sein.

Was die Pandemie allerdings auch gezeigt hat ist, dass in vielen Bereichen der Universität möglich und gewünscht ist, einen Teil der Arbeitszeit mobil von zu Hause aus zu arbeiten. Die neue digitale Infrastruktur durch Videokonferenzsysteme und Systemen der digitalen Datenablage, die im Rahmen der Pandemie eingeführt wurden, haben die Art der gemeinsamen Arbeit verändert und haben einen Wert über die Pandemie hinaus. Vor dem Hintergrund hat sich die Kanzlerin 2021 gemeinsam mit dem Personalrat auf den Weg gemacht, eine **Vereinbarung zum mobilen Arbeiten** für die Zeit nach der Pandemie auf den Weg zu bringen. Ziel ist, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten zu schaffen und die Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten an der Universität Bremen transparent zu regeln. Es wird erwartet, dass die Vereinbarung 2022 verabschiedet wird und in Kraft tritt.

### 3. Universität und Land

#### Zielvereinbarungen mit der Senatorin für Wissenschaft und Häfen

Die Entwicklung der Universität wird in enger Abstimmung mit der Senatorischen Behörde geplant. Dies erfolgt u.a. über Ziel- und Leistungsvereinbarungen ([https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/zielvereinbarungen\\_im\\_hochschulbereich-51977](https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/zielvereinbarungen_im_hochschulbereich-51977)). Sie sind aus Sicht des Rektorats ein wichtiges Instrument, um in Anerkennung der Rechenschaftspflicht gegenüber den die Universität finanzierten Bürger:innen der Universität ein hohes Maß an Autonomie zu sichern. Auf dieser Grundlage werden durch das Rektorat in enger Zusammenarbeit mit dem Akademischen Senat und über Perspektivgespräche mit den Fachbereichen grundlegende strategische Entwicklungen in Lehre und Forschung abgestimmt und initiiert. 2019 wurde die Zielvereinbarung

für den Zeitraum 2019 bis 2021 verhandelt und unterschrieben. Ende 2021 ist die Universität mit dem Land in den Prozess eingestiegen, neue Zielvereinbarungen für die Jahre 2022-2025 abzuschließen. Die mittel- und längerfristigen strategischen Ziele der Universitätsentwicklung sind über den Wissenschaftsplan 2025 mit dem Land abgestimmt.

### „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZuSLs)“ – Umsetzungsvereinbarung mit dem Land

Bund und Länder haben als Nachfolge für den Hochschulpakt III im Jahr 2020 den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZuSLs)“ beschlossen. Ziel ist, die Qualität von Studium und Lehre flächendeckend und dauerhaft zu verbessern. Dabei stellt der Bund nach Auslaufen des Hochschulpaktes jährlich 2,05 Milliarden Euro bereit und die Länder stellen zusätzlich zur Grundfinanzierung der Hochschulen Mittel in derselben Höhe zur Verfügung. Die Höhe der Zuwendung für die einzelnen Länder richtet sich nach drei zentralen Kennzahlen: Anzahl der Studienanfänger:innen, Studierende innerhalb der Regelstudienzeit zuzüglich zwei Semester und Absolvent:innen. Der prognostizierte Bremer Anteil liegt bei etwa 1,4 % der Mittel, vorausgesetzt, dass die Bremer Hochschulen ihren relativen Anteil an den deutschen Studierendenzahlen halten.

Jedes einzelne Bundesland legt im Rahmen des ZuSLs alle sieben Jahre eine Verpflichtungserklärung beim Bund vor, welche landesspezifischen strategischen Ansätze es bei der Verwendung der Mittel verfolgt. Das Land Bremen hat eine solche **Verpflichtungserklärung für die Jahre 2021-2027** eingereicht und mit der Universität Bremen darauf basierend im November 2021 eine **Vereinbarung zur Umsetzung des Zukunftsvertrages** abgeschlossen. Diese enthält die Zielzahlen für die Universität Bremen sowie weitere Leistungen der Universität, die den Schwerpunkten des Landes Bremen in der Bremer Verpflichtungserklärung entsprechen. Der Kern der Vereinbarung ist, dass die Universität die im Rahmen des Hochschulpakts III aufgebauten Studienplatzkapazitäten im gleichen Umfang auch 2022-2027 zur Verfügung stellt, flächendeckend eine hohe Qualität von Studium und Lehre sichert, Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sowie Internationalisierung fördert. In den genannten Bereichen wurden Zielzahlen mit dem Land vereinbart. Die zentralen Zielzahlen, an denen sich die Summe für die Universität bemisst, sind:

- Studienanfänger:innen (1. Hochschulsemester): 2900 pro Jahr
- Studierende innerhalb der Regelstudienzeit zuzüglich zwei Semester: 17 000
- Absolvent:innen (ohne sonstige Abschlüsse und Promotionen): 3200

Die Zielzahlen sind für die Universität herausfordernd. In der Mittelverteilung kommt es aber nicht nur auf die mit dem Land vereinbarten Zielzahlen an, sondern vor allem auf den relativen Anteil der Bremer Studierenden an den gesamtdeutschen Studierenden. Sinken die Studierendenzahlen in Bremen stärker als in den anderen Bundesländern, erhält das Land Bremen einen kleineren Anteil am ZuSLs-Gesamtbudget, und es fließt weniger Geld an die einzelnen Bremer Hochschulen. Das

Geld folgt also der Anzahl der Studierenden in den drei genannten Kategorien. Die Universität hat stärker und weniger stark nachgefragte Studienfächer. Um die Zielzahlen zu erreichen und auch um den Rückgang der Studierendenzahlen in einigen Studiengängen zu kompensieren, hat die Universität aus den Geldern des Zukunftsvertrages zusätzliche, dauerhafte Professuren geschaffen („ZuSLs-Professuren“). Diese wurden in den Fächern eingerichtet, in denen die Nachfrage nach Studienplätzen seit Jahren höher ist als das aktuelle Angebot. So sollen zusätzliche Studienkapazitäten geschaffen und gehalten werden. Des Weiteren werden aus den Geldern u.a. entfristete Stellen im Mittelbau finanziert sowie Maßnahmen zur Sicherung der Lehrqualität.

### Beschäftigte und Studierende

Die Universität Bremen ist eine mittelgroße Universität und beschäftigte 2021 3.588 Personen. Davon lassen sich 2.333 Beschäftigte dem wissenschaftlichen Personal (983 weiblich, 42 Prozent) zuordnen, darunter 316 Professuren (inklusive Kooperationsprofessuren). Unter den Professuren sind 107 Professorinnen (34 Prozent). 1255 Personen sind beschäftigt in Technik, Verwaltung und Sekretariaten (800 weiblich, 64 Prozent) (Stichtag der Daten: 1.12.2021).

Zum Wintersemester 2021/22 waren 18.502 Studierende (53 Prozent weiblich) an der Universität eingeschrieben (Vorjahr 19.163, 52 % weiblich). Jeweils ca. ein Drittel der Studierenden stammt aus den Bundesländern Bremen und Niedersachsen. Mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit sind an der Universität in einem regulären Studiengang mit dem Ziel eines BA oder MA Abschlusses 2.716 Studierende eingeschrieben (Vorjahr: 2.586). Die Zahlen ausländischer Studierender sind durch die pandemiebedingten Beschränkungen 2020 und 2021 deutlich geringer als in den Vorjahren, konnten aber 2021 wieder leicht gesteigert werden.

Die Anzahl der Studienanfänger:innen ist gesunken: 3.992 Studienanfänger:innen (58 Prozent weiblich) nahmen ein Bachelor-, Jura- oder Masterstudium im 1. Fachsemester an der Universität Bremen auf (4.625 im Vorjahr). Im 1. Hochschulsemester waren davon 2171 Studienanfänger:innen (nur Erstsemester in BA-Programmen, keine Studiengangswechsler:innen). Nach zwei Corona-Jahren konnten die Studienanfänger:innen wieder mit einer soliden Anzahl an Präsenz-Angeboten begrüßt werden. Ziel der Universität ist es, die Studierendenzahlen zu halten, auch um die Zielzahlen aus dem Hochschulpakt und dem ZuSLs erfüllen zu können. Das ist eine Voraussetzung dafür, um finanziell im vollen Umfang von dem Programm profitieren zu können.

Die Aufnahme neuer Studierender sowohl zum Sommersemester 2021 als auch zum Wintersemester 2021/22 war weiterhin stark beeinflusst durch die Corona-Pandemie: Viele Studieninteressierte haben sich gefragt, ob sie unter diesen Bedingungen ein Studium aufnehmen sollen. Reisebeschränkungen (nicht nur) für internationale Studierende und Lockdowns führten dazu, dass Fristen verschoben und Abläufe geändert werden mussten. Wie erwartet hat der fehlende niedersächsische Abiturient:innenjahrgang nicht nur im Jahr 2020 Auswirkungen auf die

Bewerbungszahlen für die Universität Bremen gehabt, sondern zeigt - wie damals die doppelten Abiturjahrgänge – mehrjährige Wirkungen. Die seit Jahren sinkenden Bewerbungszahlen führten zu einer geringeren Anzahl von Erstsemesterstudierenden, so dass die Hochschulpakt-/ZuSLs-Zielzahlen erstmals nicht erreicht wurden. Auf die konkreten Aktivitäten zur Gewinnung neuer Studierender wird im Kapitel Lehre und Studium eingegangen.

Die Zahl der Absolvent:innen im Prüfungsjahr 2021 (d.h. bezogen jeweils auf das vorhergehende Winter- und Sommersemester zum Stichtag 30.9.) ist mit 3.002 (davon 1.206 weiblich) im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gestiegen, erreicht aber die Zahlen vor der Pandemie noch nicht (2020: 2.833, 2019: 3.330). Hier zeigen sich auch die Effekte der im BremHG verankerten Verlängerung der Regelstudienzeit zur Abfederung der Folgen der Corona-Pandemie. Im Jahr 2021 ist nun auch erstmals die Anzahl der Promotionen gesunken. 246 Promovend:innen (davon 110 weiblich) haben ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen (2020: 272, 2019: 268). Vermutlich setzten die Effekte der Pandemie hier zeitlich verzögert ein, da vor allem die Promovend:innen von den Corona-Folgen betroffen waren, die sich während der Pandemie noch in der Phase der Datenerhebung befunden haben.

Aus den dargestellten Daten ergeben sich die Betreuungsrelation. Diese ist bezogen auf die Professuren nicht zufriedenstellend. Über alle Fächer liegt sie zwar im Bundesdurchschnitt, jedoch gibt es zwischen den Fächergruppen erhebliche Unterschiede. Ferner ist die räumliche Situation in der Lehre (verfügbare Lehrveranstaltungsräume, Labore) nach wie vor nicht angemessen, wenn die Lehre wieder in Präsenz stattfinden kann. Es fehlt ca. ein Viertel der benötigten Flächen für die Lehrveranstaltungsräume. Die Universität verspricht sich von den geplanten baulichen Erweiterungen, insbesondere dem geplanten Hörsaal- und Veranstaltungszentrum, eine wesentliche Verbesserung der räumlichen Ausstattung für die Lehre.

## Finanzielle Lage

Der Universität standen 2021 **Landeszuschüsse** (inkl. der Mittel für Versorgungsbezüge und Beihilfen sowie für die landesseitige Absicherung des Hochschulpaktes und des „Zukunftsvertrag Lehre und Studium stärken“) von 190 Millionen Euro (2020: 185 Mio Euro, 2019: 170 Mio Euro) bei einem **Gesamthaushalt von 376 Millionen Euro** (2020: 370 Euro) zur Verfügung. Die Haushaltsentwicklung unterliegt somit nur geringens Veränderungen im Vergleich zu den Vorjahren. Die Haushaltslage ist weiterhin angespannt.

Die Zuschüsse des Landes haben sich im Vergleich zum Jahr 2019 um rund 20 Millionen Euro erhöht, wobei der Aufwuchs von 2020 zu 2021 5 Millionen Euro betraf. Dennoch tragen diese zusätzlichen Mittel zur zum Teils zur Konsolidierung des Globalhaushaltes bei, weil die Mittel zur Refinanzierung der Mehraufwendungen für Gehalts-, Besoldungs- und Versorgungsaufwendungen aufgrund der Tarif- bzw. Besoldungserhöhungen verwendet werden müssen. Der Landesanteil aus

dem Hochschulpakt ist ebenfalls mit einem Volumen von rund 12,7 Millionen Euro (Vorjahr 10,7 Millionen Euro) im Zuschussbetrag des Globalhaushalts enthalten. Die Berücksichtigung dieses Zuschusses bei den Grundmitteln erfolgt allerdings haushaltsneutral, da die Zuweisungen aus den Sonderprogrammen entsprechend geringer ausgefallen bzw. ganz entfallen sind.

Mit einem Anteil von 29 Prozent am Gesamthaushalt gehört die Universität Bremen weiterhin zu den deutschen Hochschulen mit der höchsten Drittmittelquote. Bezogen auf die **Drittmitteleinnahmen** konnten im Jahr 2021 108 Millionen Euro verbucht werden (2020: 106 Millionen Euro), die gemäß Bewilligung wie folgt zu verausgaben sind: 74 Prozent Personalausgaben, 18 Prozent konsumtiven Ausgaben und 8 Prozent investiven Ausgaben zusammensetzen. Das Rektorat sieht darin einen Erfolgsausweis für die ausgezeichnete Arbeit und das Engagement der Wissenschaftler:innen der Universität. Die hohe Drittmittelquote ist aber auch Indiz für die Fragilität des Universitätshaushalts und die nicht hinreichende finanzielle Grundausstattung.

Die **sonstigen Einnahmen** sind leicht auf 77,7 Millionen Euro gesunken (2020: 79,6 Millionen). Unter die sonstigen Einnahmen fallen etwa weitere Sonderprogramme von Bund und Land aber auch der im Jahr 2020 neu eingerichtete Bremen-Fonds des Landes. Eines der größten Programme ist der Hochschulpakt/ZuSLs: Für die Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger:innen und zur Umsetzung der damit verbundenen Maßnahmen erhielt die Universität 2021 insgesamt 25,7 Millionen Euro aus Mitteln des auslaufenden Hochschulpakts III und des neuen „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZuSLs)“ von Bund und Land. Die Mittel wurden entsprechend der 2021 neu getroffenen Umsetzungsvereinbarung mit der Senatorin für Wissenschaft und Häfen verausgabt (siehe oben).

## Sanierungen und Neubauten

**Gebäudesanierungen** erfolgten weiterhin insbesondere mit gesondert zugewiesenen Mitteln im Rahmen der Nachfolgeregelungen des Hochschulbauförderungsgesetzes (Art. 91b sowie 143c GG) und den in diesem Zusammenhang dem Land zugewiesenen Bundesmitteln. Bei den großen Gebäudesanierungen dominierten 2021 weiterhin die grundlegenden **Sanierungsmaßnahmen in den Gebäuden NW 1, MZH und GW 1** aufgrund von Schadstoffbelastungen (Asbest, KMF und PCB) und Brandschutzerfordernissen. Aufgrund der aktuellen kritischen Situation im Bausektor verzögert sich die ursprünglich für Ende 2021 geplante Fertigstellung des neuen Forschungs- und Lehrgebäude der **Biologie BIOM** erneut voraussichtlich auf Ende 2022 / Anfang 2023.

Für das geplante **neue Lehr- und Veranstaltungsgebäude HVZ** wurden 2021 die Planungsverträge mit Architekten und Fachplanern abgeschlossen. Der Abschluss der ersten Planungsphase mit der Vorlage der ES-Bau ist für Mitte 2022 vorgesehen. Es kündigen sich aufgrund der Situation im Bausektor erhebliche Kostensteigerungen an, die entsprechende

Nachfinanzierungen, bzw. Anpassung im Raumprogramm erforderlich machen werden. Nach Abschluss des Planungsprozesses für den **Neubau Zentrum für Tiefseeforschung ZfT** wurde in 2021 mit den Rohbauarbeiten begonnen.

Gemeinsam mit der Bremer Landesregierung wird aktuell geprüft, ob sich die ehemaligen Liegenschaften der Sparkasse Bremen **Am Brill als zweiter Standort/Campus der Universität** für die Unterbringung sozial- und geisteswissenschaftlicher Studiengänge eignet. Hierzu wurde in 2021 eine bauliche Machbarkeitsstudie beauftragt, in der unter Berücksichtigung aller in diesem Zusammenhang wichtigen Größen (qualifizierte Flächenbedarfe, Umbaubedarfe und -kosten, Schadstoffbelastungen, Verkehrskonzept, Städtebauliche Aspekte, etc.) geprüft wird, ob eine Teilumsiedlung möglich ist, in welchem Zeitrahmen und mit welchen Kosten zu rechnen ist. Die Fertigstellung der Machbarkeitsstudie ist für das zweite Halbjahr 2022 vorgesehen.

Aufgrund der desolaten Bausubstanz des **UniBades**, der damit verbundenen Sicherheitsmängel und des daraus entstehenden Ausfallrisikos, wurde eine umfassende gutachterliche Bewertung vorgenommen.

#### 4. Wissenschaftliches Personal

Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, mit ihren Stärken die Zukunft zu gestalten sowie bestehende und neue Forschungsfelder zu fördern. Dabei soll die Forschung eng mit der Lehre verknüpft werden. Das Rektorat begrüßt vor dem Hintergrund die Bemühungen der Dekanate und Fächer um notwendige Profilschärfungen. Spielräume für Profilierungen ergeben sich vor allem über Änderungen von Denominationen anlässlich von Neuausschreibungen und ggf. über eingeworbene Stiftungsprofessuren. Weitere Ziele der Universität sind, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Spitzenvorstellungen sowie den Anteil internationaler Wissenschaftler:innen zu erhöhen.

Die Universität Bremen hat sich zudem explizit zum Ziel gesetzt, Talente und Selbständigkeit zu fördern und dazu planbare Karrierewege mit transparenten Zugangswegen und Qualifikationserwartungen einzurichten. Vor diesem Hintergrund hat die Universität neue Ideen für die Struktur des wissenschaftlichen Personals entwickelt: Es wurde ein Tenure-Track Karrierewege im Mittelbau zum **Senior Researcher/Senior Lecturer** geschaffen. Zudem soll die **Anzahl der Professuren mit Tenure-Track erhöht** werden.

Bund und Länder unterstützen den Personalstrukturwandel mit einem **Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA)** mit klar formulierten Erwartungen an eine Tenure-Track-Professur. Die Universität Bremen bewarb sich in zwei Ausschreibungsrounden und erhielt 2017 und 2019 die Förderzusagen, insgesamt vierzehn Tenure-Track-Professuren ausschreiben zu können. Damit liegt sie um eine Professur höher als dem Land Bremen nach

Schlüssel zustanden. 2021 waren insgesamt acht Professuren mit Tenure-Track im Rahmen des Bund-Länder-Programms besetzt. Die weiteren Professuren befinden sich in Besetzungsverfahren.

## Professuren und Berufungen

Berufungen sind aus Sicht des Rektorats zentrale Weichenstellungen für die Ausrichtung und Weiterentwicklung der Fachprofile und der Fächer an der Universität. Die Berufungspolitik ist der entscheidende Schlüssel für die Forschungs- und Lehrplanung sowie die innovative und zukunftsfähige Ausrichtung der Universität. Eine mit den Dekanaten und den Fachbereichen abgestimmte Berufungspolitik sichert die Stärken der Universität in der Forschung sowie ein breites, hochwertiges Studienangebot.

Im Sommer 2019 übertrug die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz das **Berufungsrecht** an die Universität. Damit einher geht das **Recht des Führens von Berufungs- und Bleibeverhandlungen**. Nicht eingeschlossen sind Kooperationsprofessuren, die in einem gemeinsamen Verfahren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen berufen und besetzt werden. Nach drei Jahren ist ein Erfahrungsaustausch zwischen Senatorin und Universität vorgesehen.

Im Jahr 2021 wurden **18 Professor:innen (darunter zehn Professorinnen)**, davon vier Professor:innen mit Tenure-Track, **berufen**. Insgesamt waren 2021 12 Professor:innen mit Tenure-Track an der Universität tätig. 14 Professuren wurden ausgeschrieben, darunter drei Tenure-Track Professuren. Die Berufungsverfahren konnten trotz der Pandemie weitgehend fortgeführt werden, nur in Einzelfällen kam es zu coronabedingten Verzögerungen.

Im Herbst 2021 fand erneut ein Treffen mit den fachfernen Berater:innen, den Dekan:innen und dem Tenure-Board statt, um Erfahrungen aus Berufungsverfahren auszutauschen. Hierzu wurde eine **Auswertung der Berufungsverfahren** erstellt, die als Information allen Fachbereichen zur Verfügung steht.

## Karrierewege und Personalstruktur im Mittelbau

Eine besondere Herausforderung der Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich liegt darin, dass in den vergangenen Jahren die Anzahl von Wissenschaftler:innen auf Qualifizierungs- oder Projektstellen kontinuierlich gestiegen ist, die Anzahl an Professuren und Dauerstellen an Universitäten bundesweit aber nahezu gleich geblieben ist. Der verstärkte Konkurrenzdruck um die wenigen Stellen an den Universitäten führt zu mehr Wettbewerb. Das kann einerseits vorteilhaft sein, da die Chancen steigen, eine Stelle passgenau und hochqualifiziert zu besetzen. Der hohe Konkurrenzdruck führt aber auch dazu, dass eine wissenschaftliche Karriere und die damit verbundene Unsicherheit zunehmend unattraktiv erscheinen und somit dem Ziel, die besten Talente für die Wissenschaft zu identifizieren und zu fördern entgegensteht. Zudem wirkt der Druck

benachteiligend im Hinblick auf die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Sie verlassen in weit höherem Maße in dieser Karrierephase die Universität.

Vor diesem Hintergrund hat die Universität Bremen einen neuen **Karriereweg im Mittelbau** geschaffen, der nach positiver Evaluation automatisch zu einer **Entfristung als Senior Researcher oder Senior Lecturer** führt. Der Karriereweg soll geschlechtergerecht, diversitätssensibel und transparent sein. Er beginnt immer mit einer öffentlichen und internationalen Ausschreibung sowie einem transparenten Auswahlverfahren durch eine wissenschaftliche Auswahlkommission. Die Hälfte der Tenure-Track-Stellen im Mittelbau soll mit Frauen besetzt werden. Dieser neue Karriereweg richtet sich an Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase kurz nach der Promotion, und er soll zu einer früheren und planbareren Entscheidung über den Verbleib im Wissenschaftssystem beitragen.

Da die Anzahl der Professuren an der Universität durch den Bremer Hochschulentwicklungsplan (HEP) begrenzt ist, stellt die Einführung von Tenure-Track-Stellen im Mittelbau auch eine strategische Maßnahme der Universität Bremen dar, die es ermöglicht, in ausgewählten Bereichen exzellent qualifiziertes Personal dauerhaft einzustellen. Voraussetzung für die Einrichtung dieser Stellen ist eine Strukturplanung der Fächer, die – ähnlich wie im HEP – definierte Arbeitsgebiete vorsieht. Die Stellen werden dem Fach zugerechnet. Die Ausgestaltung kann entweder mit dem Schwerpunkt Lehre oder dem Schwerpunkt Forschung erfolgen. Lecturer- und Researcher-Stellen müssen daher von den Fachbereichen beantragt und strukturell begründet werden.

Die Fachbereiche nehmen so ihre mittel- bis langfristige Personalplanung stärker in den Blick und erarbeiten Personalstrukturkonzepte in Abstimmung mit der Hochschulleitung. Die **Personalstrukturkonzepte der Fachbereiche** sind ein wichtiges Instrument in der Planung der Mittelbaustruktur, da dort der Status quo des vorhandenen Personals sowie Entwicklungserspektiven skizziert werden. Die meisten Fachbereiche haben sich bereits auf den Weg gemacht, Personalstrukturkonzepte für ihre Fächer zu entwickeln.

Bis Ende 2021 wurden **17 Stellen der neuen Kategorie besetzt**, davon zwölf Researcher und fünf Lecturer in insgesamt acht Fachbereichen. Ende 2021 befanden sich neun weitere Stellen im Verfahren. Mit den Stellen für (Senior) Researcher und (Senior) Lecturer hat die Universität Bremen ein Modell geschaffen, das deutschlandweit Beachtung gefunden hat.

### Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ziel der Universität ist es, Talente und Selbständigkeit zu fördern, wie es in der Universitätsstrategie dargelegt ist. Dazu gehört unter anderem, eine bedarfsgerechte Fortbildung für Wissenschaftler:innen anzubieten und Promovierende und Promovierte sowohl auf eine wissenschaftliche Karriere als auch auf außeruniversitäre Karrierewege vorzubereiten.

Die Universitätsleitung hat daher bereits 2018 ein **Konzept zur Personalentwicklung von Wissenschaftler:innen** verabschiedet und mit der **AG Personalentwicklung** unter Leitung von Kanzler:in und Konrektor:in für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer ein Gremium geschaffen, das zum Ziel hat, ein breites Angebot an Personalentwicklungsmaßnahmen sicherzustellen. Dazu wurde ein **Kompetenzmodell** entwickelt und **Entwicklungsziele** in den Bereichen Lehre, Forschung, Transfer, Internationalisierung, Karriereentwicklung sowie Gender- und Diversity-Kompetenz formuliert, zu deren Erreichung die Universität regelhaft ein breites Angebot an Personalentwicklungsmaßnahmen bereitstellt. Anbieter sind hier etwa die Personalentwicklung der Universität Bremen mit einem breiten überfachlichen Angebot vom Projektmanagement bis zu Rhetorikkursen, BYRD, die Zentrale Forschungsförderung, das Forschungsreferat mit seiner Antrags- und Drittmittelberatung, die Hochschuldidaktik mit ihren Workshops und der Möglichkeit, ein hochschuldidaktisches Zertifikat zu erwerben, die Arbeitsstellen Chancengleichheit und Antidiskriminierung mit eigenen Programmen für Wissenschaftlerinnen, das Transfer-Referat mit Informationen zu gewerblichen Gründungen sowie das SZHB mit dem breiten Angebot zum Sprachenerwerb.

Die AG Personalentwicklung hat 2021 das Gesamtangebot an der Universität Bremen betrachtet und die Pläne des YUFE-Netzwerks diskutiert, gemeinsam mit den Partner-Universitäten ein erweitertes Angebot bereitstellen zu können. Zudem wurde das YUFE Kompetenzmodell diskutiert, das im Rahmen des YUFERING Projektes entwickelt wurde, um zu identifizieren, in welchen Bereichen YUFE zusätzlich zu den lokalen Angeboten der Universitäten Kurse/Workshops anbieten kann und will, um einen Mehrwert zu schaffen.

## BYRD

Eine besondere Rolle für die Unterstützung von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase aller Disziplinen spielt das **Bremen Early Career Researcher Development (BYRD)**. BYRD ist die zentrale Anlaufstelle für Promovierende und promovierte Wissenschaftler:innen der Universität Bremen und bietet **überfachliche Qualifizierung, Information und persönliche Beratung**.

Das überfachliche Veranstaltungsprogramm von BYRD ist auf die spezifischen Bedarfe der Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase zugeschnitten. Die Angebote für Promovierende decken die verschiedenen Phasen eines Promotionsvorhabens ab (von Exposee-Erstellung bis Berufsorientierung) und vermitteln zielgruppenspezifisch überfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten (z.B. Schreiben und Publizieren, Datenauswertung, Selbstmanagement, Kommunikation). Das Workshop-Programm für Promovierte bzw. Postdocs hat zum einen den thematischen Schwerpunkt Unterstützung für die akademische Laufbahn (z. B. Workshops zur Arbeit am eigenen Forschungsprofil, Training für Berufungsverfahren), und bietet zum anderen Orientierungshilfe für außeruniversitäre Karrierewege (z. B. „Competency Awareness“, „Neue Wege für Postdocs“). Insgesamt wurden im Jahr 2021 46 Informationsveranstaltungen und Workshops mit 450

Teilnehmenden in englischer und deutscher Sprache durchgeführt. Bis auf fünf Workshops im Herbst wurden alle Veranstaltungen als digitale Formate angeboten.

Dank finanzieller Unterstützung des Vereins Alumni der Universität Bremen e.V. konnte 2021 zum zweiten Mal der **Preis für herausragende Promotionsbetreuung** ausgelobt und durch die Hochschulleitung vergeben werden. Der Preis würdigt besondere Betreuungsleistungen als anspruchsvolle Arbeit und Engagement in der Nachwuchsförderung und macht gute Betreuungsstandards sichtbarer. Die gestifteten Preisgelder von zweimal 2.000 Euro sind zweckgebunden und stehen ausschließlich zur Förderung von Promovierenden zur Verfügung. Insgesamt wurden 18 Betreuende der Universität Bremen mehrfach nominiert. Die Jury, bestehend aus dem BYRD Beirat sowie einem Mitglied des Alumni-Vorstands, wählte Prof. Dr. Rolf Drechsler, FB 3 / DFKI sowie Prof. Dr. Heiko Pleines, FB 8 / Forschungsstelle Osteuropa / BIGSSS als Preisträger aus. Zudem wurden fünf zweite Plätze zur besonderen Anerkennung ihrer Betreuungsleistung an Prof. Dr. Andreas Breiter / FB 3, Prof. Dr. Andreas Grünewald / FB 10, Dr. Margrit E. Kaufmann / FB 9, Prof. Dr. Fabio La Mantia / FB 4 und Prof. Dr. Ben Marzeion / FB 8 vergeben. Die Nominierten und die Preisträger:innen wurden am 14. Juli 2021 bei einer Online-Veranstaltung feierlich geehrt.

Vom 21.- 23. September 2021 hat BYRD zusammen mit Kolleg:innen des International Office die Staff Week "From Cotutelles to Joint Programmes – Challenges and Opportunities" im Rahmen des **YERUN-Projektes Link EDU-RES** organisiert und inhaltlich ausgestaltet und moderiert. In der Hybridveranstaltung diskutierten knapp 60 Teilnehmende auf dem Campus und online über die Chancen und Herausforderungen bei der Einrichtung von gemeinsamen Promotionsprogrammen und –abschlüssen zwischen europäischen Universitäten.

### Promovierendenerfassung

Die Universität ist seit einigen Jahren verpflichtet, Daten zu laufenden und abgeschlossenen Promotionen zu erheben und an das statistische Landesamt zu melden. Dazu wurde ein System zur Promovierendenerfassung aufgesetzt, das fortlaufend weiterentwickelt wird. Die gewonnenen Daten bieten Aufschluss über die Struktur der Promovierenden sowie das Promotionsgeschehen an der Universität Bremen. Promovierende gemäß Hochschulstatistikgesetz sind vom Promotionsausschuss angenommene Doktorand:innen.

Im Berichtsjahr 2021 wurden zum Stichtag 1. Dezember 1390 Promovierende erfasst – davon 1156 mit einem laufenden Vorhaben, 184 abgeschlossene Promotionen und 50 abgebrochene Vorhaben. Mit der Teilnahme von 31% an strukturierten Promotionsprogrammen sowie der Kooperation von 26% mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen können die im bundesvergleich erreichten Spitzenwerte weiter erhöht werden.

Die Untererfassung bei abgeschlossenen Promotionen ist auf fehlende Kontaktdaten bei länger laufenden Vorhaben zurückzuführen. Mit der nahezu hundertprozentigen Erfassung neu angenommener Doktorand:innen in fast allen Promotionsausschüssen wird das Problem in absehbarer Zeit marginalisiert werden.

### YUFE Staff Journey

Auch im Rahmen von YUFE sind die Themen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Unterstützung von (europäischen) Karrierewegen und Personalentwicklung wichtig. Im Austausch mit den Partnern wollen wir von den Erfahrungen anderer Universitäten lernen und gemeinsam Strategien und Maßnahmen entwickeln, von denen das Personal an allen YUFE-Universitäten profitieren kann.

Die YUFE-Allianz hat sich zum Ziel gesetzt, Forschenden, Lehrenden und Angehörigen von Verwaltung und Management **Karrierewege über Ländergrenzen hinweg** zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang sollen kürzere und längere Lehr-, Forschungs- und Hospitationszeiten an den Partneruniversitäten zur Verfügung stehen und es soll eine europäische Karriereoption für wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal mit den YUFE Career Tracks ermöglicht werden. In diesem Bereich stehen aktuell vier Maßnahmen im Fokus:

Im Rahmen der YUFE Career Tracks hat die Allianz im November 2020 die erste gemeinsame Ausschreibung des **YUFE Postdoc Programms** zum Fokusthema „European identity and responsibilities in a global world“ veröffentlicht. Ein gemeinsam verantwortetes YUFE Selection Committee wurde den jeweiligen lokalen Auswahlverfahren vorgeschaltet und hat Besetzungsempfehlungen ausgesprochen. Zum Herbst haben sodann sechs Postdocs an sechs Standorten die Arbeit an ihren Projekten aufgenommen. Die erste YUFE Postdoc-Kohorte wurde im Oktober 2021 mit einem Kick-Off Event in der YUFE-Allianz begrüßt, das die Universität Bremen ausgerichtet hat. Zum Jahresende 2021 wurde eine zweite Ausschreibungsrounde mit acht Postdoc-Stellen lanciert, diesmal zum Fokusthema „Citizens‘ Well-being“. Zur weiteren Finanzierung des Programms hat die Universität Bremen gemeinsam mit mehreren YUFE-Partneruniversitäten einen COFUND-Antrag im Marie-Sklodowska-Curie-Programm der Europäischen Kommission eingereicht („YUFE4Postdocs“), der sich noch in Begutachtung befindet.

Mit Blick auf die Gewinnung von Doktorand:innen wurde im **YUFE Graduate Track Programme** eine Online-Informationsveranstaltung zum Thema „*What about a PhD @ YUFE?*“ im November lanciert; 134 Interessierte haben an der Veranstaltung teilgenommen. In einem zweiten Teil wird im Frühjahr 2022 eine begrenzte Anzahl von Interessierten zu einem Coaching-Workshop nach Antwerpen eingeladen.

Schon in 2020 wurde ein übergreifendes Strategiepapier, die **YUFE Staff Development Policy** entwickelt. Dabei stehen die Förderung und Entwicklung aller Mitarbeiter:innen im Hinblick auf ihre

Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente im Fokus. Basierend auf dieser gemeinsamen Strategie wurde im Laufe des Jahres ein Maßnahmenkonzept entwickelt, das einen Mehrwert für die verschiedenen institutionellen Personalentwicklungsprogramme schafft und YUFE-Karrierewege unterstützt. Das Arbeitspaket YUFE Mobility and Trainings hat vor dem Hintergrund den Auftrag, **Fort- und Weiterbildungsangebote für Universitätsmitarbeiter:innen** in Wissenschaft, Verwaltung und Management zu entwickeln. Dazu gehören Workshops wie auch die Organisation von Staff Exchange Programmen an den Partneruniversitäten. Erste Angebote wurden 2020 und 2021 angeboten. Diese sahen zunächst physische Mobilität vor, wurden jedoch ab Herbst 2020 pandemiebedingt ausschließlich als virtuelle Formate an allen zehn YUFE-Universitäten angeboten. Bremen hat in diesem Kontext unter anderem vom SZHB organisierte Online-Sprachkurse und Sprach Cafés (Deutsch, Englisch) sowie ausgewählte englischsprachige Angebote von BYRD für die YUFE-Partner geöffnet. Bis Ende 2021 haben über 300 Mitarbeiter:innen der zehn Universitäten an Kursen und Workshops teilgenommen. Die Kohärenz dieser Angebote sowie die Information darüber soll in den nächsten Jahren verbessert werden.

Im Frühling 2021, zum Annual General Meeting des Arbeitspakets, hat sich zudem eine Arbeitsgruppe („Professional Service Staff“) zusammengefunden und im Laufe des Jahres ein **Fort- und Weiterbildungsprogramm für universitäre Verwaltungskräfte** mit dem Schwerpunkt HR-Expertise entwickelt. In einem internen Ausschreibungsverfahren wurden je Standort zwei Teilnehmer:innen ausgewählt. Im ersten Halbjahr 2022 wird das Programm mit zwei physischen Treffen (in Brüssel und Rijeka) und vier gemeinsamen virtuellen Workshoptagen durchgeführt werden.

Ebenfalls zum Bereich Fort- und Weiterbildung gehörte ein Angebot im Rahmen der **YUFE Staff Academy**, an dem über drei Tage hinweg das Thema „Employees‘ well-being“ in Online-Veranstaltungen YUFE-weit thematisiert wurde.

Um besser über die Angebote im Rahmen von YUFE zu informieren, wurde das **YUFE Staff Portal** entwickelt. Es ist Teil des YUFE Virtual Campus (<https://virtualcampus.yufe.eu>) und sieht unter anderem vor, dass ausgewählte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Stellenausschreibungen der einzelnen YUFE-Institutionen zentral zur Verfügung gestellt werden. Stellenangebote an YUFE Universitäten können nun seit Mitte des Jahres 2021 über das YUFE Staff Portal in standardisierter und durchsuchbarer Form zugänglich gemacht werden. Seit Ende des Jahres ist es zudem möglich, Personalentwicklungsmaßnahmen YUFE-weit zu bewerben und die Anmeldung zu administrieren.

Ziel der Universität Bremen ist, die Aktivitäten im Rahmen von YUFE noch besser mit den Aktivitäten in Bremen zu verzahnen und abzustimmen, so dass durch die Kooperation ein spürbarer Mehrwert für Wissenschaftler:innen und Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung entsteht.

## 5. Studium und Lehre

Unter den Schlagworten „Innovativ Lehren und Lernen“ und „Vielfältig studieren“ sind in der Strategie 2018-28 verschiedene Ziele für die Weiterentwicklung von Lehre und Studium an der Universität Bremen formuliert worden. Schon im Wissenschaftsplan 2020 hat das Land Bremen die Profilierung der Lehre als eine zentrale Herausforderung für die nächsten Jahre benannt und zugleich mit der Verbindung von Forschung und Lehre und dem Ausbau der Qualitätssicherung von Lehre und Studium den von der Universität Bremen in den letzten Jahren eingeschlagenen Weg bestätigt. Die Universität Bremen ist systemakkreditiert und führt die Verfahren zur Qualitätssicherung ihrer Studiengänge selbstständig durch, was zu deutlichen Verbesserungen der Verfahrensqualität und Qualitätsentwicklung geführt hat. Mit verbindlichen Qualitätskreisläufen und der Verknüpfung von zentralen und dezentralen Prozessen hat die Universität Bremen dabei ihre Selbststeuerungsfähigkeit bewiesen.

2020 und 2021 wurde das **Leitbild für Lehre und Studium an der Universität Bremen** überarbeitet. Im Februar 2021 wurde das neue Leitbild vom Akademischen Senat verabschiedet. Die Universität hebt in ihrem Leitbild die gesellschaftliche Verantwortung von Lehrenden und Studierenden hervor und betont das Selbstverständnis als Universität des Forschenden Lernens, als Universität der Partizipation und als Universität der Vielfalt.

Zur Profilierung der Lehre und Förderung innovativer Lehrformate tragen die großen Fördervorhaben aus verschiedenen Bund-Länder-Programmen maßgeblich bei. Dazu gehört das Projekt **ForstAintegriert** (Qualitätspakt Lehre, Gesamtfördervolumen: 9,1 Millionen Euro), das im Jahr 2021 nach einer pandemiebedingten kostenneutralen Verlängerung um drei Monate ausgelaufen ist, sowie das Projekt **Schnittstellen gestalten** (Qualitätsoffensive Lehrerbildung). Unterstützt durch diese Fördervorhaben hat die Universität ihr Lehrprofil in den letzten Jahren in Richtung einer Universität des Forschenden Lernens geschärft. Weitergeführt wird die Profilierung im Hinblick auf die digitale Transformation in der Lehre durch das Projekt **SKILL-UB** (Studierendenzentriert – kollaborativ – innovativ Lehren und Lernen an der Universität Bremen), das bei der Stiftung für Innovation in der Hochschullehre eingeworben werden konnte. Über eine Laufzeit von drei Jahren erhält das Projekt eine Gesamtsumme von 3,6 Millionen Euro.

Auch 2021 stand weiterhin im Zeichen der **Corona-Pandemie**. Zunächst mussten zahlreiche Prüfungen des Wintersemesters auf Distanzformate umgestellt, entzerrt oder gar verschoben werden. Im Sommersemester wurde bis auf wenige Ausnahmefälle ebenfalls digital gelehrt, wobei die Prüfungsphase von Beginn an entsprechend geplant wurde. Das Wintersemester 2021/22 startete zunächst in Präsenz, auch für viele Studienanfänger:innen ein wichtiges Signal und ein guter Start ins Studium. Ab Mitte Dezember wurde dann erneut umfassend digitale Lehre angeboten. Dabei hat sich der Stufenplan für die Lehre als Instrument zur Steuerung der Angebote auf dem Campus bewährt. Darüber hinaus wurden auch 2021 umfangreiche Regelungen getroffen,

damit Studierenden aus der pandemiebedingten Sondersituation keine Nachteile entstehen (insb. Verlängerung der individuellen Regelstudienzeit und damit des BAFöG-Anspruchs durch das Land, Aussetzen der Wiederholungsfrist für Prüfungen, Verlängerung des Bearbeitungszeitraums für Abschlussarbeiten).

Durch die **Investitionen in technische Infrastruktur**, die vor allem durch den Bremen-Fonds ermöglicht wurden, war die Universität 2021 in der Lage, geeignetes Equipment für die digitale Lehre einzusetzen und umfangreich Lehrangebote zu streamen oder als Aufzeichnung asynchron zur Verfügung zu stellen. Durch Schulungen und hochschuldidaktische Angebote zur digitalen Lehre sowie Austauschformate und zunehmende Erfahrung konnte die Qualität der digitalen Lehre im Vergleich zum „Emergency Remote Teaching“ im Jahr 2020 deutlich verbessert werden.

Im Jahr 2021 hat die Einführung eines elektronischen Modulhandbuchs konkrete Gestalt angenommen. Im Kontext mehrerer Projekte zur Digitalisierung des Student Lifecycle (siehe unten) wurden wichtige Grundlagen erarbeitet, um die dafür erforderliche Schnittstelle zwischen der Prüfungsverwaltung in FlexNow und der Lernplattform Stud.IP zu implementieren und zukünftig eine universitätsweit einheitliche Qualität von Modulhandbüchern anbieten zu können.

### Lehrinnovation und digitale Transformation in der Lehre

An das ausgelaufene Projekt **ForstAintegriert** mit seinen fünf Maßnahmenpaketen (Uni-Start, Forschendes Lernen als Studiengangsprofil, Profilierung der General Studies, Studentische Lernformate, ForstAdigital) knüpft das **neue Projekt SKILL-UB** nahtlos an und verbindet das Profilmerkmal des Forschenden Lernens mit Lehrinnovation, insbesondere im Kontext von Digitalisierung. Es geht darum, die Lehre stärker studierendenzentriert auszurichten – ein Wandel in der Lehr- und Studienkultur, der durch das Projekt vorangetrieben werden soll. Nach den positiven Erfahrungen mit dem Projekt ForstA/ForstAintegriert sollen im Rahmen von SKILL-UB ebenfalls Studiengänge bei diesem Wandel unterstützt werden. Dazu werden agile Methoden, insbesondere das Design Thinking, eingesetzt, um den Dialog über gute und innovative Lehre zu stärken und inhaltliche wie methodische Reformen in den Studiengängen anzustoßen. Die nutzer:innenzentrierte Weiterentwicklung der technischen Infrastruktur ist ebenfalls Teil des Projektes. Langfristiges Ziel ist die Etablierung eines **neuen Zentrums für innovatives Lehren und Lernen**, in dem die didaktischen Unterstützungsstrukturen der Universität zusammengeführt werden.

Fachbereiche und Universitätsleitung sind im kontinuierlichen Dialog über die Operationalisierung der lehrbezogenen Ziele der Digitalisierungsstrategie und deren fachspezifische Ausgestaltung. Viele der erforderlichen Maßnahmen sollen im Rahmen von SKILL-UB realisiert oder mindestens angeschoben werden. Darüber hinaus wurden 2021 die **Kooperation mit der OER-Plattform twillo** initiiert und die **Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit (VAN)** als fachbereichsübergreifende

wissenschaftliche Einrichtung in neue Strukturen überführt. Dieser Prozess ging einher mit einer umfassenden und noch nicht vollständig abgeschlossenen Überarbeitung der Angebote der VAN.

### Profilbildung in der Lehre: Entwicklung von (neuen) Studienangeboten

Im Bereich der Studiengangsentwicklung wurden in der Universitätsstrategie mehrere Ziele formuliert: das Forschende Lernen curricular verankern, disziplinspezifische Lehrprofile entwickeln, sowie bestehende Studiengänge internationalisieren und mit internationalen Partneruniversitäten neue, gemeinsame Studienprogramme schaffen. Ein weiteres Ziel ist es, flexiblere Studienverläufe und Wahlmöglichkeiten zu schaffen.

Die nachhaltige Verankerung von Innovationen in der Lehre schlägt sich in der **kontinuierlichen Entwicklung der bestehenden und der punktuellen Einrichtung neuer Bachelor- und Masterstudiengänge** nieder. Im Jahr 2021 wurden durch Änderungen von Prüfungsordnungen zahlreiche Qualitätsverbesserungen eingeleitet, die durch die Instrumente der Qualitätssicherungskreisläufe angeregt wurden. Bei der Weiterentwicklung von Studiengängen richten sich diese zunehmend am sogenannten Constructive Alignment aus: Sie stellen den Kompetenzerwerb der Studierenden und somit die Lernergebnisse ins Zentrum und richten Lehr- und Prüfungsformate auf diese aus. Auch das Forschende Lernen wird dabei weiter in die Studiengänge integriert.

Neue Studiengänge mit geplantem Start im WS 2022/23 wie die beiden Masterstudiengänge Management Information Systems und Europapolitik ergänzen zukünftig das breit gefächerte Studienangebot der Universität Bremen. Wesentliche Änderungen und Modernisierungen gab es in der Produktionstechnik (neuer Studiengang: Maschinenbau und Verfahrenstechnik) und in den mathematischen Studiengängen (insb. englischsprachige Angebote im Master). Mit dem Erasmus Mundus Joint Master (EMJM) in Astrophysics and Space Science wird zudem der Masterstudiengang Physik internationaler aufgestellt.

### Akkreditierung und Qualitätssicherung von Studienprogrammen

Die Universität hat sich in ihrer Strategie zum Ziel gesetzt, neue Steuerungs- und Organisationsmodelle für die Lehre zu entwickeln und das systemische Wissen über die Leistungsbereiche der Universität zu verbessern. Die **Systemakkreditierung** der Universität Bremen setzt hier den Rahmen für die Schaffung eines eigenen Systems zur Akkreditierung und Qualitätssicherung ihrer Studiengänge.

Die Universität Bremen ist seit 2016 systemakkreditiert. Die Akkreditierung ist befristet bis 2022. Daher wurde in 2020 der **Prozess zur Reakkreditierung** angestoßen. Der erste Teil der externen Begutachtung fand im September 2021 statt. Schwerpunkt der Gespräche war neben einem allgemeinen Überblick über das Qualitätsmanagement der Universität Bremen die sog. Lehramts-

Stichprobe. Begleitet wird das Verfahren wieder durch die Schweizer Agentur AAQ. Zuständig für den Akkreditierungsbeschluss ist das Rektorat; die Fachbereiche organisieren die Verfahren und führen sie durch. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 15 Verfahren abgeschlossen, teilweise als Clusterbegutachtungen studiengangsübergreifend. Die Verfahrensberichte finden sich im **QM-Portal der Universität Bremen** (<https://www.uni-bremen.de/qm-portal>). Bis Juni 2022 werden alle Studiengänge mindestens einmal das universitätsinterne Verfahren zur Programmevaluation durchlaufen haben.

Jeder **Fachbereich** hat im Rahmen der Systemakkreditierung für seine Fächer einen **eigenen Qualitätskreislauf** eingeführt und verbindliche Standards festgeschrieben. Im Lehramt wurde ein fachbereichsübergreifender Qualitätskreislauf eingerichtet, der vom ZfLB verantwortet und koordiniert wird. Ein wesentlicher Bestandteil des hochschulweiten Qualitätskreislaufs sind die im Zweijahresrhythmus stattfindenden **Perspektivgespräche** zwischen Rektorat und Fachbereichen. In den Zwischenjahren finden **QM-Gespräche** zwischen Dekanaten, Studienzentren, Studierenden und dem Konrektorat für Lehre und Studium statt. Sie dienen der Reflektion von fachbereichsseitig formulierten Qualitätszielen vor dem Hintergrund von Studienverlaufsdaten sowie Evaluationen und der Fortschreibung der Qualitätsberichte. Die Perspektivgespräche haben dabei einen stärker strategischen Charakter; die QM-Gespräche zielen auf konkrete qualitätssichernde Maßnahmen. In 2021 hat das Rektorat mit allen Fachbereichen Perspektivgespräche geführt. Die Gespräche wurden von den Fachbereichen durch standardisierte Berichte vorbereitet, zu denen auch die jährlichen QM-Berichte gehören. So war es möglich, ein umfassendes Bild über die Studiengangsentwicklung in den Fachbereichen zu zeichnen und dennoch prioritäre Themen zu adressieren. Die Herausforderungen des digitalen Sommersemesters nahmen auch in diesem Durchgang wieder viel Raum ein. Ergebnisse aus Programmevaluationen sind Bestandteil der QM-Gespräche, indem die Fachbereiche über den Umgang mit Auflagen und Empfehlungen berichten und werden auch in den QM-Berichten aufgegriffen.

Die kontinuierlich durchgeführte Studierendenbefragung wurde in diesem Jahr wieder an die pandemiebedingten Umstände angepasst; es wurden außerdem die dezentralen Lehrevaluationen ergänzt, um Feedback zu den umgestellten Lehrformaten zu erhalten. Als neues Instrument wurde eine Lehrendenbefragung entwickelt, die zukünftig ebenfalls regelmäßig durchgeführt werden wird. Erneut weiterentwickelt wurde das Studienverlaufsmonitoring, welches nun auch Informationen zur Prüfungsintensität und –effizienz liefert und darüber hinaus geschlechterdifferenziert ausgewertet werden kann.

### Gemeinsame Qualitätssicherung im Norden: Verbund Norddeutscher Universitäten

Ein in der Universitätsstrategie verankertes Ziel ist es, mit Hochschulen im Norden in Lehre, Forschung und Verwaltung zusammenzuarbeiten. Gemeinsam mit ihren Partnern im **Verbund Norddeutscher Universitäten (VNU)** entwickelt die Universität Bremen derzeit mit dem **NordAudit**

ein mehrstufiges, hochschulübergreifendes **Verfahren der Qualitätssicherung**, dem ein achtjähriger Evaluationszyklus zugrunde liegt. Verbindlicher Kern der Auditierung ist die Qualitätsentwicklung im Bereich Studium und Lehre, auf Wunsch können weitere Leistungsbereiche in den Audit einbezogen werden.

Die Mitgliederversammlung des VNU hat sich darüber hinaus entschieden, weitere **Kooperationsmöglichkeiten** der Mitgliedsuniversitäten im **Bereich Nachhaltigkeit** auszuarbeiten. Ziel ist die Bündelung fachlicher Kompetenzen und Spezialisierungen der VNU-Mitglieder, um den Studierenden der beteiligten Universitäten ein großes Spektrum an attraktiven Angeboten machen zu können und damit die Sichtbarkeit Norddeutschlands als interessante Studienregion zu verstärken. Im Gespräch sind dabei unterschiedliche Kooperationsmodelle, die von einem gemeinsamen Modulpool bis hin zu gemeinsamen Studiengängen reichen.

Das **kohortenbasierte Studierendenmonitoring** im Netzwerk trat 2021 mit den Fächern Biologie und BWL in eine Pilotphase ein. In einem Ergebnisbericht wurden die Kennzahlen zu Studienverläufen und -erfolg für die beteiligten Standorte vergleichend aufbereitet und die Fachvertretungen zu einem Forum geladen. Diese Foren sollen der gemeinsamen Analyse der Ergebnisse sowie der Weiterentwicklung der Studiengänge dienen.

### Qualitätssicherung der Lehrer:innenbildung

Ein explizites Ziel der Universitätsstrategie ist die Qualitätsentwicklung gemeinsam mit dem Bremer Schulsystem. Ein zentraler Akteur ist hier das **Zentrum für Lehrerinnen-/Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZfLB)**, das in den Aufgabenfeldern Beratung (Studienzentrum Lehramt), Administration und Organisation der schulpraktischen Studien (Praxisbüro) sowie im Qualitätsmanagement der lehrerbildenden Studiengänge aktiv ist. Seit Februar 2021 ist der Aufgabenbereich Ordnungsmittel und Studiengangsentwicklung hinzugekommen. In enger Abstimmung mit dem Referat für Lehre und Studium sowie den Fachbereichen entwickelt und berät das ZfLB zu strukturellen und standortbezogenen Aspekten der Lehramtsausbildung.

Seit der Umwandlung in eine wissenschaftliche Einrichtung (im Zuge der BremHG-Novelle 2017 und der 2018 erfolgten Umbenennung in ZfLB) ist der Aufgabenbereich Forschung am ZfLB verortet und im Aufbau. Er umfasst eine vornehmlich koordinierende Funktion, die sich auf Projektaktivitäten und den Aufbau von Strukturen fokussiert. Eine im Jahr 2021 begonnene Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Inklusive Fachdidaktik (IN+) wird ausgebaut.

Das Forschungsprojekt ist die Umsetzung des Bremer Antrags im **Bund-Länder-Programm Qualitätsoffensive Lehrerbildung (QLB)** in der zweiten Förderphase: Mit dem Projekt **Schnittstellen gestalten** werden Maßnahmen in fünf Teilprojekten entwickelt, umgesetzt und evaluiert, die Theorie und Praxis und die Studienanteile in der universitären Phase der Lehrerbildung (Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften) besser

miteinander verzahnen. Das ZfLB hat die Gesamtkoordination und die interne Evaluation übernommen. Im Rahmen des Projektes fanden pandemiebedingt Online-Veranstaltungen mit standortbezogenen Zielgruppen aber auch mit überregionalem Charakter statt. Hervorzuheben ist das erfolgreich durchgeführte Online-Symposium „Digitalisierung in der Bildung von Lehrkräften“ (04. - 05.11.2021) mit bundesweiter Beteiligung der QLB-Standorte und weiterer Universitäten.

Das strukturierte Promotionsprogramm **Duale Promotion in der Lehrerbildung: Wissenschaft macht Schule** zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Fachdidaktiken verknüpft das Referendariat mit einer fachdidaktischen Promotion. Dem Antrag auf Anerkennung als strukturiertes Promotionsprogramm der Universität Bremen wurde 2021 stattgegeben. Auf Grundlage von Evaluationsergebnissen aus der ersten Kohorte wurde ein spezifisches Qualifizierungsprogramm für die zweite Kohorte erarbeitet. Im Promotionsprogramm konnten 2021 acht Plätze vergeben werden.

Darüber hinaus wurden über die Geschäftsstelle des ZfLB zahlreiche Abstimmungen mit den Behörden (Senatorische Behörde für Kinder und Bildung, Senatorische Behörde für Wissenschaft und Häfen) inhaltlich vorbereitet und koordiniert, die zum einen auf die Erfordernisse sich wandelnder Rahmenbedingungen (z. B. durch die Pandemie) zurückgingen. Zum anderen wurde die inneruniversitäre Abstimmung zur Weiterentwicklung und Steuerung der Lehramtsausbildung durch intensive und regelmäßige Gremienarbeit unterstützt. Die Weiterentwicklung von übergreifenden Unterstützungsstrukturen für die lehrer:innenbildenden Fachbereiche ist leitend für den Geschäftsbereich des ZfLB.

### Internationalisierung: Lehramtsstudium international

Die Universität Bremen ist zudem eine von 38 deutschen Hochschulen, die im Rahmen des **DAAD-Programms Lehramt.International** eine dreijährige Förderung erhält. Das Projekt **Lehramtsstudium international: Diversity and Inclusion in Teacher Education** wird gemeinsam von International Office und Fachbereich 12 durchgeführt.

Ein Ziel ist der Auf- und Ausbau von curricular integrierten, flexiblen Internationalisierungselementen im Lehramtsstudium. Das Angebot richtet sich zunächst an die Studiengänge Lehramt an Grundschulen und Lehramt für Inklusive Pädagogik/Sonderpädagogik. Pandemiebedingt waren Auslandsaufenthalte seit Sommersemester 2020 nicht möglich, so dass Maßnahmen im Bereich **Internationalisierung@Home** umfangreicher als ursprünglich geplant aufgebaut und durchgeführt wurden. Die Umstellung auf virtuelle Formate hat dazu geführt, dass viele niedrigschwellige Kooperationsformate mit Gastwissenschaftler:innen des Partnernetzwerkes der Universität Bremen in das Lehrangebot des Fachbereichs 12 integriert werden konnten. So konnten alle interessierten Bremer Lehramtsstudierende an dem Angebot teilhaben.

Ein weiteres Ziel ist die Förderung und **Erweiterung der Auslandsmobilität im Lehramtsstudium**

durch ein vernetztes Beratungs- und Informationsangebot sowie die Erleichterung von Anerkennungsprozessen durch strukturierte Leistungsanerkennung. Die Beantragung einer Anschlussförderung ist vorgesehen. Zentrales Ziel eines Anschlussprojektes wäre die pandemiebedingt verzögerte Erprobung der mit den Kooperationspartnern in Österreich, Kanada und Namibia in der ersten Projektphase entwickelten Pilotformate für universitär begleitete Praxisaufenthalte im Ausland und in Zusammenarbeit mit dem ZfLB die Verfestigung und Ausweitung der Mobilitätsangebote auf das Lehramt an Gymnasien und Oberschulen.

### Internationalisierung: YUFE Student Journey

Zur Internationalisierung von Lehre und Studium sollen auch die Aktivitäten im Rahmen der YUFE Student Journey beitragen. Das YUFE-Angebot entwickelt sich stetig weiter und spricht unterschiedliche Zielgruppen an. Neben einem eher niedrigschwelligen Angebot, bei dem **einzelne Kurse an Partneruniversitäten** belegt werden, plant die Allianz so genannte **YUFE Minors** im Umfang von 30 Credit Points als Kombination von Präsenzformaten und virtueller Lehre, die methodisch-didaktisch Elemente des challenge-based Learning verfolgen sollen. Zudem sind **gemeinsame Bachelorstudiengänge** geplant, die sogenannten den YUFE-Bachelor. Der erste YUFE-Bachelor wird sich nach aktuellem Planungsstand auf unterschiedliche Dimensionen der Nachhaltigkeit fokussieren. Herausforderungen sind die administrativen Prozesse des Studiums, die Verfügbarkeit englischsprachiger Lehrangebote, insbesondere auf Bachelorniveau sowie die Gestaltung von Lehrangeboten, die auf Distanz sowohl studier- als auch prüfbar sind.

### Hohe Lehrqualität sichern: Hochschuldidaktik und Lehr-/Lernkompetenz

Ziel der Universität ist es, eine hohe Qualität der Lehre aufzubauen und zu halten. Ein wichtiger Baustein hierfür ist die hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung der Lehrenden. In der Universitätsstrategie ist das Ziel verankert, Fortbildungen für Lehrende anzubieten sowie die Entwicklung digitaler Lehr- und Lernformate zu unterstützen.

Die Universität bietet daher, koordiniert von der Geschäftsstelle Hochschuldidaktik ein breites **Angebot an hochschuldidaktischen Veranstaltungen** sowie, in Kooperation mit den Universitäten Oldenburg und Osnabrück, den Erwerb des **Zertifikats Hochschuldidaktische Qualifizierung** an. Diese Kooperation, die noch durch das Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik Niedersachsen ergänzt wird, ist für die Universität von großer Bedeutung.

Die Nachfrage nach hochschuldidaktischen Veranstaltungen zur Verbesserung der Lehr- und Lernkompetenzen ist weiterhin hoch. Die notwendigen hochschuldidaktischen Angebote konnten 2021 durch Projektförderungen sowie die Durchführung als Online-Angebote gesichert werden. Das Angebot wurde weiter ausdifferenziert bzw. der Nachfrage angepasst. Die Themen umfassten dabei sowohl grundlegende hochschul- und mediendidaktische Bedarfe aus dem Alltag der Lehre, aber auch strategische Themen zur Schärfung des Lehrprofils wie Forschendes Lernen, Diversität und

– bedingt durch die Corona-Semester in besonderem Maße – die didaktischen Möglichkeiten in der Gestaltung digitaler Lehre. Spezielle Workshops zur Online-Lehre, das Format „2Talk&Share“ als Möglichkeit eines kollegialen Austausches rund um Themen zur Digitalisierung sowie das etablierte Coachingformat „Rhetorisch-didaktische Lehrberatung“ konnten neben den Workshops des Zertifikatsprogramms neue Zielgruppen erschließen.

Die Abstimmungen und der Austausch zwischen den Einrichtungen der Universität, die Personalentwicklungsmaßnahmen konzipieren und anbieten, sind fortgeführt worden. Die AG Personalentwicklung unter Führung der Kanzlerin und der Konrektorin (siehe oben) sowie das Netzwerk der Anbieter:innen von Personalentwicklungsmaßnahmen an der Universität sorgen für eine gute Abstimmung und strategische Einbettung der Angebote.

Die (beschleunigte) Digitalisierung von Lehre und Studium während der Corona-Pandemie betraf **Studierende mit Beeinträchtigungen** in besonderem Maße: Für die einen eröffneten sich neue/bessere Formen der Teilhabe durch orts- und zeitflexiblere Angebote, für andere waren die Angebote zum Teil nicht wahrnehmbar. Das seit 2021 hochschulübergreifend agierende Projekt **BALLON – Barrierearmes Lernen und Lehren Online** hat diese Themen aufgegriffen und die individuellen Hilfestellungen von und für betroffene Studierende (z.B. durch kivi – Kritische Initiative für Vielfalt und Inklusion, KIS - Kontakt und Informationsstelle für Studierende mit Beeinträchtigungen oder die Sozialberatung des Deutschen Sozialwerk e.V.) durch ein systematisches Angebot deutlich erweitert. Es verfolgt das Ziel, Chancengleichheit in der digitalen Online-Lehre an den Bremischen Hochschulen zu realisieren und damit auch die gesetzlich verpflichtenden Anforderungen zur Barrierefreiheit in den digitalen Angeboten mit den Hochschulangehörigen umzusetzen. Geplant ist der Aufbau einer Servicestelle. Derzeit wird Support zur Realisierung von mehr Barrierefreiheit in Studium und Lehre angeboten, z.B. bei der Anpassung von studienrelevanten Materialien und der Untertitelungen von Lehrveranstaltungsaufzeichnungen (Audio/Video).

Trotz Mehrbelastungen in der Pandemie zeigten die Studierenden eine ungebrochen hohe und konstante **Nachfrage nach Angeboten zum Erwerb fachübergreifender Kompetenzen**. Das betrifft die Nachfrage bezüglich Lern-, Schreib- und Arbeitstechniken. Obwohl die Workshops fast ausnahmslos online stattfanden und die Studierwerkstatt 2021 personell deutlich geschwächt war, nahmen etwas mehr Studierende als im Vorjahr an den über 100 angebotenen Workshops teil; auch die Zahl erworbener Credit Points stieg. Auf großes Interesse stieß die umfangreichen **Online-Hilfen der Studierwerkstatt** – mehr als 22.000 Aufrufe wurden gezählt.

Auch die in elf thematischen Bereichen größtenteils online angebotenen **Workshops des Career Centers** wurden von über 1.500 Studierenden in Anspruch genommen und zum Teil für den CP-Erwerb genutzt. Mit dem aktualisierten Wegweiser für Auslandspraktika sowie den individuellen

Trainingsmöglichkeiten für Interessierte an Auslandspraktika und Jobs unterstützt das Career Center die Studierenden und Absolvent:innen bei der individuellen Zukunftsplanung.

### Berninghausen Preis für hervorragende Lehre

Seit 1991 verleihen die Universität Bremen und die "unifreunde - Freunde der Universität Bremen und der International University Bremen e.V." jährlich den von der Familie Berninghausen gestifteten Preis, um besondere Leistungen in der universitären Lehre auszuzeichnen. Der Preis ist mit 6.000 Euro dotiert und kann auf mehrere Kategorien verteilt werden. Preisträger:innen im Jahre 2021 waren Dr. Juliane Jarke und Irina Zakharova, FB 3, in der Kategorie: Partizipative Lehre sowie Dr. Jan Harima, FB 7, und Prof. Dr. Nina Heinrichs, FB 11, in der Kategorie Studierendenpreis.

### Aktivitäten zur Studierendengewinnung

Die Universität Bremen möchte mit ihren Studienprogrammen überzeugen und ein attraktiver Ort für Studieninteressierte aus Bremen, Deutschland und dem Ausland sein. Die Zahl der Studienanfänger:innen sinkt an den staatlichen Hochschulen in Deutschland seit mehreren Jahren und die rückläufigen Bewerbungs- und Erstsemestierzahlen geben für die Universität Anlass zur Sorge. 2021 ist die Zahl der Studienanfänger:innen erneut um rund 10% gesunken, zum zweiten Mal nun auch die Zahl der Erstsemester in Masterstudiengängen. Die Pandemie und damit verändertes Such- und Entscheidungsverhalten von Studieninteressierten wie auch die für rund drei Jahre wirkenden Folgen der Wiedereinführung von G9 an Gymnasien sind relevante Faktoren. Zudem muss sich die Universität Bremen aber auch fragen, ob und Studienbedingungen gut genug gestaltet sind bzw. wahrgenommen werden, um auch im Verhältnis zu anderen Hochschulen für Studieninteressierte attraktiv zu sein.

Als **nahezu ausgeschöpft** können die **Maßnahmen zur Bereitstellung bzw. Verlagerung von Kapazitäten hin zu stark nachgefragten Fächern** betrachtet werden. Die Bereitstellung zusätzlicher Lehrkapazitäten durch mehr Personal und der Verzicht auf Zulassungsbeschränkungen waren – zusammen mit adäquaten (Eil-)Entscheidungen zur Abmilderung der Pandemiefolgen für Bewerber:innen – erfolgreiche Mittel gegen noch größere Rückgänge von Studierendenzahlen. Die unternommenen Anstrengungen zur Verbesserung von Lehre und Studium haben leider bislang zu wenig Strahlkraft im bundesweiten Studienangebot entwickelt; ebenso wenig wie neue oder grundlegend neu gestaltete Studiengänge.

Damit steigen auch die Anforderungen an das Studierendenmarketing und das Marketing der Universität Bremen insgesamt. Die 2020 begonnene **Kampagne #DUWEISSTWARUM** dient dem Ziel, die Universität mit ihrem breiten Studienangebot besser und nachhaltiger in der Wahrnehmung junger Menschen zu verankern. Leider haben die pandemiebedingten Einschränkungen auch

dieses Vorhaben negativ beeinflusst oder zumindest deutlich verlangsamt. Es konnten kaum Präsenzveranstaltungen stattfinden, das Campusleben ist nahezu zum Erliegen gekommen und auch die Events rund um den 50. Gründungstag der Universität – inklusive des Open Campus – musste coronabedingt alternativ durchgeführt werden.

Nachdem die **Online-Angebote zur Studienorientierung** 2020 erstaunlich gut angenommen wurden, waren 2021 erste Ermüdungserscheinungen zu beobachten. Trotz besserer Vorbereitung der Informationswochen für Studieninteressierte war die Teilnehmer:innenzahl leicht rückläufig. Als enttäuschend erwiesen sich die Teilnahmen der Universität an diversen Online-Messen für Studieninteressierte.

Positiv hervorzuheben ist die Entwicklung zahlreicher Online-Beratungsangebote für Studieninteressierte. Gerade bzgl. der individuellen Beratung werden diese in deutlich stärkerem Maße von Personen außerhalb der Region Bremen in Anspruch genommen; auch ist die Vorbereitung auf ein Beratungsgespräch i.d.R. verbessert gegenüber der Präsenzberatung.

Mit Blick auf die Aufnahmeverfahren für Studienanfänger:innen in 2022 gilt es, die positiven Erfahrungen fortzuführen und auszubauen, die verschiedenen Online- und Präsenzformate gut aufeinander abzustimmen und das Studierendenmarketing weiter auszubauen.

## Deutschlandstipendium

Die Universität Bremen beteiligt sich seit 2011 auch am **nationalen Stipendienprogramm des Bundes** – kurz **Deutschlandstipendium**. Das Programm wurde 2021 erfolgreich fortgeführt. Bei der Vergabe der Stipendien legt die Universität Bremen besonderen Wert darauf, dass bei der Auswahl neben hervorragenden Leistungen auch soziales Engagement und persönliche Lebensumstände Berücksichtigung finden. In 2021 konnte die Zahl der Stipendien trotz der herausfordernden Gesamtsituation auf Grund der Pandemie um 12 Stipendien auf insgesamt 116 erhöht werden. Durch die Gewinnung neuer Förder:innen sowie durch die Ausweitung des Engagements langjähriger Stipendiengeber:innen wurden die Nichtverlängerungen einzelner Stiftungen, Unternehmen und Privatpersonen deutlich überkompensiert.

Neben der finanziellen Komponente profitieren die Stipendiat:innen von einem ideellen Begleitförderprogramm aus Netzwerkveranstaltungen und Workshops, welches die jungen Talente bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeiten stärkt und berufliche Perspektiven aufzeigt. Statt der traditionellen Stipendienvergabefeier fand Ende November erneut eine digitale Auftaktveranstaltung mit über 110 Förder:innen und Geförderten statt. Viele weitere Veranstaltungen des Begleitprogramms – wie der Auftaktworkshop für die Studierenden, die Stammtische sowie Angebote von fördernden Unternehmen – wurden ebenfalls erfolgreich online durchgeführt. Seit Beginn des Programms hat die Universität mehr als 1.250 Stipendien vergeben.

## Studierende beraten und unterstützen: Der zentrale Studierendenservice

Neben den o.g. weiterentwickelten Beratungsangeboten, zu denen auch entsprechend angepasste Angebote der Studienlots\*innen gehörten, sowie den Angeboten zum Erwerb überfachlicher Kompetenzen konzentrierte sich der Studierendenservice weitgehend auf die **Verhinderung von negativen Pandemiefolgen für die Studierenden**. Dies betraf die Umsetzung aller Eilentscheide, AS-Beschlüsse und BremHG-Änderungen in der Studierenden- und Prüfungsadministration inklusive der entsprechenden Kommunikation an Studierende.

Die Rahmenbedingungen machten dies zu einer großen Herausforderung für alle Beteiligten: Die Kollegien des Sekretariats für Studierende (SfS) und des Zentralen Prüfungsamts (ZPA) wurden zur Aufrechterhaltung der Betriebsfähigkeit geteilt; Präsenzsprechzeiten konnten coronabedingt nicht stattfinden.

Die Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und insbesondere **Prüfungsverfahren** konnte dabei – auch angesichts rechtlicher Vorgaben – nicht mit der Geschwindigkeit der Digitalisierung von Lehre und Studium mithalten, was häufig zu Verdruss unter Studierenden und Mitarbeiter:innen gleichermaßen führte. Im Bereich der Studierendenverwaltung und der Bewerbungsverfahren haben sich die Umstellung auf reine Online-Antragsverfahren inzwischen etabliert und eingespielt, so dass in diesem Bereich die zahlreichen Anfragen vor allem geänderte/neue Regelungen aufgrund der Pandemie betrafen.

Ausgelöst durch externe Impulse zur Digitalisierung musste sich die Studierenden- und Prüfungsadministration weiteren Herausforderungen stellen. So trat zur Jahreswende 2021/2022 das **elektronische Krankenkassenmeldeverfahren für Studierende** in Kraft. Mit der Vorbereitung auf **Erasmus without Papers**, dem Onlinezugangsgesetz und digitalen Abiturzeugnissen werden in den kommenden Jahren weitere Großprojekte die administrativen Vorgänge reformieren.

Die 2018/19 begonnenen Planungen zur **Errichtung eines Studierenden-Service-Centers** (Arbeitstitel) konnten leider auch 2021 nicht fortgesetzt oder wiederaufgenommen werden. Sie wurden aufgegriffen in den ersten Planungen für die Errichtung des Hörsaal- und Veranstaltungszentrums (HVZ). Das Ziel bleibt unverändert, die zentralen Beratungs- und administrativen Einrichtungen der Universität für Studierende unter einem Dach zu vereinen, physische und virtuelle Laufwege für Studierende zu reduzieren und einen guten und modernen Service anzubieten.

## Lebenslanges Lernen: Angebote der Akademie für Weiterbildung

Mit ihrem Weiterbildungsangebot trägt die Universität Bremen dazu bei, den Bedarf an Fachkräften zu decken, die auf dem neuesten Stand der Forschung qualifiziert sind. Hierzu bietet die Universität Bremen **weiterbildende Masterstudiengänge** (120 CP), **Zertifikatsstudiengänge** mit jeweils 30 bis 60 CP sowie kleinere **Weiterbildungskurse und Modulstudienangebote** an. Koordiniert und

unterstützt durch die Akademie für Weiterbildung haben sich auch 2021 zahlreiche Fachbereiche beteiligt, um attraktive Angebote zu ermöglichen.

Die Corona-Pandemie bedeutete erneut eine enorme Herausforderung, auch wenn die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen in digitaler Form oder als hybrides Lehr-Lern-Konzept im zweiten Pandemiejahr zu einer gewissen Routine geworden ist. Denn: Der mehrfache Wechsel zwischen Lockerungen und Einschränkungen, der durch den Verlauf der Pandemie erzwungen wurde, führte regelmäßig zu Diskussionsbedarf mit Weiterbildungsstudierenden und zur Anpassung von Lehr- und Hygienekonzepten. Die Zielgruppen im lebenslangen Lernen sind naturgemäß wesentlich heterogener als in der grundfinanzierten Lehre. Die Vielfalt, zum Beispiel hinsichtlich Alter und beruflicher Tätigkeit, ist erheblich. Hieraus ergaben sich unterschiedliche Haltungen zur eigenen Vulnerabilität sowie zu bevorzugten Lehr-Lern-Formen. Es ist jedoch gelungen, auf die verschiedenen Angebote zugeschnittene Lösungen zu finden, sodass trotz erschwerter Bedingungen eine hohe Zufriedenheit unter den Teilnehmer:innen erreicht werden konnte.

Auch der Start neuer Durchgänge in weiterbildenden Zertifikats- und Masterstudiengängen blieb erschwert: Durch die je nach Berufsfeld unterschiedlichen Auswirkungen der Pandemie mussten Bewerbungsphasen verlängert, angepasste studienorganisatorische Konzepte entwickelt oder niedrigere Teilnehmer:innenzahlen in Kauf genommen werden.

Eine besondere Situation ergab sich im **Seniorenstudium**. Hier nehmen in jedem Semester normalerweise 800 bis 1.000 Personen teil, in der vorlesungsfreien Zeit besuchen zusätzlich zwei Mal im Jahr 800 bis 900 Senior:innen Veranstaltungen. Seit Beginn der Pandemie werden die Angebote des Seniorenstudiums ausschließlich via ZOOM durchgeführt. Hieran wurde auch festgehalten, als die Universität im Wintersemester 2021/22 wieder zur Präsenzlehre überging. Mit Blick auf die Zielgruppe schienen Präsenzveranstaltungen zu dieser Zeit noch verfrüht. Diese Entscheidung wurde von vielen Senior:innen begrüßt. Allerdings waren und sind längst nicht alle Senior:innen-Studierenden aus Vor-Corona-Zeiten für digitale Angebote zu begeistern. Die Teilnehmer:innenzahlen sanken in der Folge erneut deutlich, was mit erheblichen Einnahmeverlusten für die Universität verbunden ist.

Die **internationale Dimension** gewinnt auch im lebenslangen Lernen an Bedeutung. So wurde unter dem Dach von YUFE in einem ersten Schritt begonnen, eine Zusammenarbeit mit dem finnischen YUFE-Partner im Bereich Weiterbildung zu etablieren. Eine Online-Vortragsreihe „Give earth a chance: paths to sustainable living“, die sich an eine allgemeine Öffentlichkeit richtet und zusammen mit weiteren YUFE-Partnern umgesetzt werden soll, ist in Vorbereitung.

Auf lokaler Ebene konnte nach pandemiebedingter Verzögerung das **Gemeinsame Weiterbildungskonzept der Hochschulen im Land Bremen** beschlossen und dem Wissenschaftsressort zur Verfügung gestellt werden. Die von der Universität koordinierte

**Arbeitsgruppe aller vier staatlichen Hochschulen des Landes Bremen** wurde neu aufgestellt. Sie bietet den Rahmen für einen regelmäßigen Austausch zu Fragen von Weiterbildung und lebenslangem Lernen.

Zusätzlich zur digital unterstützten Lehre hat auch die **Digitalisierung des Teilnehmer:innen- und Programm-Managements** in der Weiterbildung an Fahrt aufgenommen, z. B. im Bewerbungs- und Zulassungsprozess oder bei der Rechnungsstellung an die Weiterbildungsstudierenden. Die Software wird in einem agilen Entwicklungsprozess auf die Anforderungen der Akademie für Weiterbildung abgestimmt. Zugleich ist sie so konzipiert, dass sie zu gegebener Zeit über Schnittstellen mit den verschiedenen Digitalisierungsvorhaben der Universität verknüpft werden kann.

## 6. Forschung

Die Universität versteht sich als **europäische Forschungsuniversität**, die ein attraktiver Ort für Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen sein will. Dabei sollen sowohl die Wissenschaftsschwerpunkte gefördert werden, um in der Exzellenzinitiative erfolgreich zu sein, als auch Potentialbereiche jenseits der Wissenschaftsschwerpunkte unterstützt werden. Die Universität unterstützt ihre Wissenschaftler:innen durch die Service-Leistungen im Forschungsreferat, die Zentrale Forschungsförderung (ZF) und Sonderprogramme des Landes wie etwa das APF-Programm oder das Forschungsförderprogramm zur Digitalisierung aus dem Bremen-Fonds.

Die hohe Anerkennung der Forschungsleistungen der Wissenschaftler:innen der Universität Bremen wird auch 2021 belegt durch diverse **Auszeichnungen und Wissenschaftspreise** der letzten Jahre (u.a. Leibniz-Preis für Veronika Eyring 2021, Lutz Mädler 2016; Heinz Maier Leibnitz-Preis für Julia Borst 2021, Céline Teney 2016; ERC Grants für Rita Groß-Hardt 2019, Alessio Rovere 2018, Lutz Mädler 2017, Carina Schmitt 2017, Fabio La Mantia 2017, Matt Ikari 2016, Ursula Mirastschijski 2015) und den außerordentlichen **Erfolg beim Einwerben von Drittmitteln**. Nachdem bereits in den vorausgegangenen Jahren so viel Drittmittel wie nie zuvor in der Geschichte der Universität für Projekte verausgabt wurden, gab es 2020 einen leichten Rückgang durch die Corona-Pandemie, der 2021 noch nicht wieder komplett ausgeglichen werden konnte. Im Jahr 2021 hat die Universität 108 Millionen Euro neue Drittmittel eingenommen (2020: 106 Millionen Euro, 2019: 111 Millionen Euro). Die Drittmittel machen rund ein Drittel der der Universität insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel aus und entsprechen in der Höhe nahezu dem jährlichen Landeszuschuss der für Forschung und Lehre aktuell verausgabt werden kann.

Verausgabt wurden im Jahr 2021 über alle Fachbereiche hinweg mehr als 100 Millionen Euro der eingeworbenen Drittmittel (2020: 96,6 Millionen Euro, 2019: 104 Millionen Euro). Der Rückgang der verausgabten Drittmittel vor allem im Jahr 2020 verdeutlichen die Folgen der Corona-Pandemie auf die Forschung: Viele erfolgreich eingeworbene Projekte konnten nicht wie geplant umgesetzt

werden und haben sich verzögert, weil der Zugang zum Labor zeitweise nicht möglich war, Forschungsreisen nicht stattfinden konnten, Geräte nicht beschafft werden konnten, Personaleinstellungen sich verzögert haben etc.. Besonders betroffen waren und sind Wissenschaftler:innen, die durch Home-Schooling, Kinderbetreuung und Care-Aufgaben weniger Zeit auf die eigene Forschung verwenden konnten und können. Dieses hat auch Folgen für das Einwerben und die Durchführung von Drittmittelprojekten.

## Exzellenzstrategie

Erklärtes Ziel ist, die Wissenschaftsschwerpunkte zu fördern und mit Initiativen aus den Wissenschaftsschwerpunkten in der Exzellenzstrategie erfolgreich zu sein. Die Universität Bremen will in der nächsten Runde neben dem MARUM mindestens ein weiteres Exzellenzcluster einwerben. Nur dann erhält sie die Möglichkeit, auch als Universität in der Förderlinie „Exzellenzuniversität“ einen Antrag stellen zu dürfen. Das MARUM wird mit seinem laufenden Cluster einen Fortsetzungsantrag stellen. In den Wissenschaftsschwerpunkten bereiten sich daneben drei weitere Initiativen auf die erste Stufe einer Clusterskizze vor: Minds, Media, Machines (MMM), Materialwissenschaften und die Sozialwissenschaften. Diese Bereiche hatten auch schon zur letzten Runde des Wettbewerbs Skizzen ausgearbeitet, waren aber nicht zum Zug gekommen. Das Rektorat schätzt in hohem Maße das Engagement der erneut und neu beteiligten Wissenschaftler:innen. Seit Ende 2020 lag eine Zusage der Behörde zur finanziellen Unterstützung der Clusterinitiativen vor, so dass nun weitere, konkrete Vorarbeiten in Angriff genommen werden konnten, um im Mai 2023 die Skizzen einzureichen. Unter anderem werden die Cluster-Initiativen mit weiteren Professuren verstärkt, die 2021 und 2022 ausgeschrieben werden.

## Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs

Die Wissenschaftsschwerpunkte der Universität Bremen sind seit vielen Jahren sehr erfolgreich in der Einwerbung von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs. Derzeit verfügt die Universität Bremen über **zwei klassische Sonderforschungsbereiche (SFB)** und **drei Transregio-Sonderforschungsbereiche (TRR)**. Die Sonderforschungsbereiche SFB 1342 „Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik“ und SFB 1320 „Wissenschaft der Alltagsaktivitäten – Analytische und generative Modellierung (EASE)“ wurden im Jahr 2021 von der DFG erneut begutachtet und für vier weitere Jahre verlängert. Der Transregio-Sonderforschungsbereich TRR 136 „Funktionsorientierte Fertigung auf der Basis charakteristischer Prozesssignaturen“ wird Ende 2022 beendet. Die Begutachtung des Verlängerungsantrags des TRR 172 „Arctic Amplification: Climate Relevant Atmospheric and Surface Processes and Feedback Mechanisms (AC)<sup>3</sup>“ ist für 2023 vorgesehen. Der TRR 181 „Energy Transfers in Atmosphere and Ocean“ befindet sich aktuell in der zweiten Förderphase. Darüber hinaus sind Wissenschaftler:innen der Universität Bremen als Projektleiter:innen an Sonderforschungsbereichen anderer Universitäten

beteiligt. Beispiele dafür sind der SFB 1464 „Relativistische und quanten-basierte Geodäsie (TerraQ)“ und TRR 89 „Invasives Rechnen“.

In 2021 gelang es der Universität Bremen das Graduiertenkolleg (GRK) „Contradiction Studies – Konstellationen, Heuristiken und Konzepte des Widersprüchlichen“ im Rahmen der geisteswissenschaftlichen Forschungsplattform „Worlds of Contradiction“ einzuwerben. Die Sprecher:innen des neuen GRK sind Michi Knecht und Ingo H. Warnke. Damit verfügt die Universität Bremen derzeit über **sieben Graduiertenkollegs**. Darunter ein in internationales GRK in Kooperation mit Kanada, ein GRK in Kooperation mit dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und der Justus-Liebig-Universität Gießen sowie ein GRK in Kooperation mit der Jacobs University.

### EU-Forschungsförderung in „Horizont Europa“

Das neue Rahmenprogramm der Europäischen Union für Forschung und Innovation „Horizont Europa“ startete offiziell im April 2021, mit einer Laufzeit (rückwirkend) vom 1.1.21 – 31.12.2027. Am 24.03.2021 fand die Online-Auftaktveranstaltung des Landes Bremen zu „Horizont Europa“ statt. Organisiert wurde die Veranstaltung vom Land, der Universität Bremen und der UBremen Research Alliance. Durch die inhaltliche Unterstützung der Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi) konnte ein informatives und zielgruppenorientiertes Format angeboten werden. Mit 160 Teilnehmer:innen stieß das Online-Event auf großes Interesse.

Bis Anfang 2022 wurden bereits 10 Projekte mit einem Volumen von 9,86 Millionen Euro bewilligt. Besonders hervorzuheben sind hier **2 der begehrten ERC-Consolidator Grants** (zusammen 4,3 Millionen Euro Fördervolumen) für Andreas Fischer sowie Jan-Hendrik Hehemann sowie ein von der Universität **Bremen koordiniertes Projekt in der Förderlinie European Innovation Council – Transition Open** für Prof. Rita Groß-Hardt, ihr Team in Bremen und ihre Projektpartner. Auf EIC-Transition können sich u.a. durch den ERC geförderte Projekte bewerben, um auf die Markteinführung ihrer Forschungsergebnisse hinzuarbeiten. Das geförderte Projekt 3P-TEC, mit einem Fördervolumen von 2,5 Millionen Euro, baut auf den von Rita Groß-Hardt eingeworbenen ERC Consolidator Grant sowie ihr ERC Proof of Concept auf.

### Zentrale Forschungsförderung

Die Universität Bremen hat bereits seit 1976 als eine der ersten deutschen Universitäten eine Zentrale Forschungsförderung (ZF) etabliert. Profilbildung, Nachwuchsförderung und Verstärkung der Drittmitteleinwerbung waren und sind die damit verfolgten Ziele.

Im Jahr 2021 wurden Mittel und Stellen in acht Förderlinien ausgeschrieben. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie waren nach wie vor zu spüren, aber ganz allmählich ist die Anzahl der Anträge in den Förderlinien ZF 01 Impulse für Forschungsvorhaben, ZF 02 Konferenzreisen und ZF 03

BremenIDEA (Forschungsaufenthalte im Ausland für Doktorand:innen) wieder angestiegen. Die ZF ist seit 2020 dazu übergegangen, auch die Teilnahme an Online-Summer-Schools oder Online-Konferenzen zu unterstützen.

In der Förderlinie ZF 04 Eigene Projekte für Postdocs wurden acht Postdoc-Stellen vergeben, in der Förderlinie ZF 05 Fokusprojekte konnten fünf Projekte bewilligt werden. In den Förderlinien ZF 06 Explorationsprojekte zu neuen Themen und ZF 06 A Interdisziplinäre Explorationsprojekte war die Antragslage nicht gut. Es konnte lediglich ein Explorationsprojekt der Förderlinie ZF 06 gefördert werden. In der Förderlinie ZF 07 Anschübe für Verbundvorhaben wurde ein Antrag bewilligt.

### Sonderprogramm zur Digitalisierungsforschung

Aus Mitteln des Bremen-Fonds des Landes wurde 2021 ein Forschungsförderprogramm ins Leben gerufen, das Mittel für die Erforschung der **Auswirkungen des digitalen Wandels auf Individuen und Gesellschaft** bereitstellt. So soll eine empirische Grundlage geschaffen werden, die Digitalisierung verantwortungsvoll zu gestalten. Die Ausschreibung, die von der ZF koordiniert wurde, richtete sich an Wissenschaftler:innen aller staatlichen Bremer Hochschulen und fördert die Kooperation untereinander.

2021 wurden aus dem Programm vier Explorationsprojekte und fünf Anschübe für Forschungsprojekte gefördert. Die Explorationsprojekte beschäftigen sich mit den Chancen und Grenzen des Einsatzes von iPads in Bremer Schulen, den Folgen der Digitalisierung in der beruflichen Bildung mit Blick auf neue Ungleichheiten, der Verbesserung sozialer Interaktion und Teilhabe durch Digitalisierung von Menschen mit Pflegebedarf sowie mit den Auswirkungen neuer digitaler Produktionstechniken auf Architektur und Mode. Themen der Anschubprojekte sind digitale Überwachung, autoritäre Politik und Innovation; neue Normen für die Digitalisierung und die Möglichkeiten einer KI-Charta; Datenpolitiken und Autoritarismus; Folgen in der Kunst: von gezeichnetem Comic und Cartoon zur Augmented Reality sowie die Folgen der digitalen Interaktion auf analoge Erfahrungsräume wie soziale Beziehungen, ethische Urteile und kollektive Wissensgenerierungsprozesse.

### Open Science

Die Universität Bremen hat sich zum Ziel gesetzt, Open Science in all seinen Dimensionen zu fördern (Open Access, Open Data, Open Educational Resources etc.).

Mit Blick auf ihre Publikationen strebt die Universität an, den **Anteil der Open-Access-Publikationen zu erhöhen**. Bereits seit 2010 unterstützt die Staats- und Universitätsbibliothek Bremen (SuUB) Wissenschaftler\*innen im Rahmen einer Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bei der Open-Access-Publikation. Bei der Erstveröffentlichung in einem Open-Access-Journal fallen in der Regel Kosten an. Unter bestimmten Voraussetzungen

können die hier entstehenden Article Processing Charges oder Publication Fees anerkannter Fachzeitschriften übernommen werden. Mit dem MEDIA Server steht zudem eine Plattform bereit, um Forschungsergebnisse, wie zum Beispiel Doktorarbeiten und Zweitveröffentlichungen (post prints), an der Universität Bremen im Open-Access-Verfahren zu publizieren. 2020 wurde zudem in Kooperation zwischen der Universität Bremen und der SuUB eine neue Stelle geschaffen, um Wissenschaftler:innen bei Open-Access-Publikationen zu beraten und zu unterstützen. Neben der Erstveröffentlichung in einem Open-Access-Journal (Gold Open Access) sollen vermehrt auch Open-Access-Zweitveröffentlichungen (Green Open Access) unterstützt werden. Im Rahmen des Bremen-Fonds wurden zudem Gelder für eine Open Access Kampagne beantragt, um verstärkt für Open-Access-Publikationen zu werben und die Unterstützungsangebote bekannt zu machen.

Mit Blick auf **Open Data** beteiligt sich die Universität an diversen Initiativen. Die Universität unterstützt die **ORCID**. In jedem Antrag für ein Forschungssemester für Professor:innen sowie jeden Antrag bei der ZF wird die ORCID abgefragt. Ziel ist, dass alle Wissenschaftler:innen der Universität Bremen ab der Promotion eine ORCID eingerichtet haben. Perspektivisch will sich die Universität auch auf den Weg eines Forschungsinformationssystems machen. Aktuell fehlt hier aber noch die technische Infrastruktur.

## Forschungsdatenmanagement

Die systematische **Speicherung, Aufbereitung und mögliche Nachnutzung von Forschungsdaten** wird immer wichtiger. Der Bund hat dem Thema mit der Schaffung der Nationale Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) große Bedeutung gegeben und Mittelgeber fordern regelhaft Pläne zum Umgang und zur Speicherung der Forschungsdaten. Die Universität hat sich in ihrer Strategie 2018-2028 auch zum Ziel gesetzt, Services und Infrastrukturen für den Umgang mit wissenschaftlichen Daten bereitzustellen. Mit dem **GreenIT Housing Center** verfügt die Universität Bremen über eine Infrastruktur für die Speicherung von Forschungsdaten. Zudem beteiligt sie sich am **BremHLR**, dem Kompetenzzentrum für das Höchstleistungsrechnen Bremen.

In den letzten Jahren sind die Anforderungen der unterschiedlichen Mittelgeber (z.B. DFG, EU) mit Blick auf die Erhebung, Sicherung und Nachverwertung von Forschungsdaten deutlich gestiegen. Jedem Forschungsantrag muss ein Forschungsdatenkonzept beigelegt werden. Die Bedarfe an Beratung und Unterstützung an der Universität sind groß, wie eine Status Quo Erhebung gezeigt hat, die gemeinsam von der U Bremen Research Alliance, dem Forschungsreferat der Universität und dem Data Science Center durchgeführt wurde. Daher sind in diesem Themenfeld diverse **überfachliche Austauschgruppen** entstanden (AG Forschungsdatenmanagement, AG Nagoya-Protokoll, AG Data Steward Netzwerk, AG Probenmanagement).

Im Jahr 2018 wurde an der Universität zudem ein Lenkungsausschuss zum Thema Forschungsdatenmanagement ins Leben gerufen, der 2019 eine **Forschungsdatenrichtlinie** für die Universität erarbeitet hat. Gleichzeitig wurde eine Webseite eingerichtet, die neben

Hintergrundinformationen und generellen Empfehlungen auch auf Forschungsdatenrepositorien und Projekte an der Universität Bremen verweist. Die SuUB sowie das Forschungsreferat beraten zum Umgang mit Forschungsdaten und unterstützen bei der Erstellung von Forschungsdatenmanagementplänen. Für Promovierende und Postdocs gibt es regelmäßig Weiterbildungsangebote im Rahmen von BYRD. Im Rahmen der U Bremen Research Alliance gibt es mittlerweile eine Arbeitsgruppe zum Thema Forschungsdatenmanagement. Mit **Data Train** ist ein überfachliches **Weiterbildungsprogramm** entstanden. In diesem Kontext haben die Mitglieder der Universität und der U Bremen Research Alliance die Möglichkeit, sich zu ganz unterschiedlichen Themen in den Bereichen Forschungsdatenmanagement und Data Science weiterzubilden. Zudem entwickelt sich das Data Science Center zunehmend zu einem Dienstleister für die gesamte Universität im Bereich der Forschungsdaten.

### Nationale Forschungsdateninfrastruktur (NFDI)

Das BMBF hat die **Nationale Forschungsdateninfrastruktur (NFDI)** ins Leben gerufen, die die Datenbestände von Wissenschaft und Forschung systematisch erschließen, nachhaltig sichern, zugänglich machen und vernetzen soll. Die Universität Bremen hat sich an den Ausschreibungen der DFG für die Förderung von Konsortien beteiligt und ist in vier der neun von der GWK im Juni 2020 neu eingerichteten Konsortien vertreten: **NFDI4BioDiversity**, **NFDI4Health**, **KonsortSWD** **NFDI4Ing**. Auch in der zweiten Antragsrunde 2021 war die Universität mit dem MARUM erfolgreich in den Konsortien **NFDI4Data Science** und **NFDI4Earth**. In zwei weiteren Konsortien sind Mitgliedseinrichtungen der U Bremen Research Allianz eingebunden: **NFDIMatWerk** (IWT) und **NFDI MICROBIOTA** (MPIMM). Bremen ist damit im bundesweiten Vergleich einer der erfolgreichsten NFDI-Standorte. Die Universität Bremen ist zudem seit März 2021 Mitglied in dem Verein NFDI e.V.

### Weiterentwicklung des Data Science Center

2020 wurde das Data Science Center (DSC) der Universität Bremen im Fachbereich 3 gegründet. Es ist ein interdisziplinäres Institut, das die Kompetenzen und Vorhaben der Universität im Bereich Data Science bündeln und weiterentwickeln soll, in dem es perspektivisch **Services und Infrastrukturen für alle Fachbereiche** im Bereich des Forschungsdatenmanagements anbietet. Das DSC besteht aktuell aus den drei Säulen Forschung, Qualifizierung und Dienste und fördert die fächerübergreifende Zusammenarbeit.

Im Bereich der Dienste kann das DSC nun ein neues Angebot für alle Wissenschaftler:innen der Universität und der U Bremen Research Alliance machen: Aus Mitteln des Bremen-Fonds wurden 2021 befristet für drei Jahre drei neue Stellen für sogenannte Data Stewards eingeworben. Die Data Stewards werden 2021/2022 eingestellt und Forschende bei der Umsetzung eines professionellen Forschungsdatenmanagements unterstützen. Die Erstberatung in der Antragsphase erfolgt im

Forschungsreferat, was dann an weitere Stellen wie die SuUB und das DSC verweist, um fachspezifische Unterstützung bei der Erstellung von Datenmanagementplänen oder bei der Suche nach einem passenden Repository zu erhalten. Die Data Stewards bringen dazu Expertise in folgenden wissenschaftlichen Themengebieten mit: (1) Natur- und Ingenieurwissenschaften, (2) Sozial- und Geisteswissenschaften, (3) Gesundheits- und Meeresschiffswissenschaften.

### Open Science – gemeinsame Projekte mit YUFE Partnern

Das Thema Open Science in seinen verschiedenen Dimensionen wird auch gemeinsam mit den YUFE-Partner:innen angegangen. Das Arbeitspaket 5 im YUFERING Projekt trägt den Titel „Open Science as the new normal“ und hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit den YUFE-Partner:innen eine **YUFE Open Science Policy Roadmap** zu entwickeln.

Das **DIOSI-Projekt** wurde gemeinsam mit YUFE Partner:innen im Rahmen eines EU SwafS-Call (Science with and for Society) beantragt wurde. Unter dem Titel “Developing and Implementing Hands-On Training on Open Science and Open Innovation for Doctoral Candidates and Early Career Researchers (DIOSI)” werden Weiterbildungskurse zu verschiedenen Themen vor allem für Doktorand:innen organisiert. Die im Projekt ausgebildeten Trainer:innen werden das erworbene Wissen an ihren Heimatinstitutionen in Form von Kursangeboten weitervermitteln. Die Train-the-Trainer-Kurse wurden im November 2021 (Open Science and Open Access Publishing; Ort: Universität Bremen) und im März 2022 (Open Data Management; Ort: University of Eastern Finland) angeboten. Das Arbeitspaket Open Science Training wird gemeinsam von der Universität Bremen und der U Bremen Research Alliance geleitet.

### Bremer Informationsfreiheitsgesetz: Auskunft über Drittmittelprojekte

Zum Bereich Open Science im weiteren Sinne gehört auch die Berichtspflicht der Universitäten zu ihren Drittmittelprojekten gegenüber der interessierten Öffentlichkeit. Den rechtlichen Rahmen setzt hier der Bund, die Länder gestalten die Anforderungen an die Berichterstattung weiter aus. Das Bremer Informationsfreiheitsgesetz (BremIFG) und die Novelle des Bremer Hochschulgesetzes (§ 75 BremHG) verpflichten die Universität Bremen, bestimmte Informationen über ihre Drittmittelprojekte allgemein zugänglich zu veröffentlichen. Da die Universität kein integriertes Forschungsinformationssystem (FIS) hat, setzt sie diese Transparenzpflicht durch eine **Liste aller abgeschlossenen Drittmittelprojekte** auf ihrer Homepage um, die im Forschungsreferat gepflegt wird. Dabei werden Titel des Projektes, Laufzeit, Mittelgeber:innen, Fördersumme sowie eine Kurzzusammenfassung der wesentlichen Inhalte und Ziele der jeweiligen Projekte genannt. Die Liste wird vierteljährlich aktualisiert und umfasst mittlerweile über 1000 Projekte. Auf Basis des Gesetzes enthält die Liste alle Projekte, die seit dem Inkrafttreten der Novelle des BremHG (01.05.2015) abgeschlossen wurden. Es wird über abgeschlossene Projekte berichtet, um die

Schutzrechte der Wissenschaftler:innen zu wahren und Patente durch die Veröffentlichung von wesentlichen Inhalten und Zielen in der Projektlaufzeit nicht zu gefährden.

Das Gesetz sieht zudem vor, dass die Universität alle **Forschungs- und Entwicklungsverträge mit einer Fördersumme von über 50.000 Euro** veröffentlichen muss, wenn der Vertrag selbst eine Veröffentlichung nicht ausschließt. Die entsprechenden Verträge sind als PDF-Datei über einen entsprechenden Link in der Datenbank direkt abrufbar. Im Vorfeld unterrichtet die Universität Bremen alle Vertragspartner:innen über die Veröffentlichungspflicht nach BremHG und BremIFG. Da Informationen über wesentliche Inhalte und Ziele des Projektes bei Projektbeginn nicht abgefragt werden, sind diese bei Veröffentlichung in Rücksprache mit den Projektverantwortlichen von Hand nachzupflegen. Zusammenfassungen über die wesentlichen Inhalte und Ziele, die über die Projektdatenbanken der großen Forschungsförderer recherchierbar sind (z.B. GEPRIS-Datenbank der DFG), werden ebenfalls per Hand nachgepflegt. Um den mit der Aktualisierung der Forschungsdatenbank verbundenen hohen Arbeitsaufwand zu verringern, die Fehleranfälligkeit zu reduzieren und den Prozess insgesamt zu standardisieren, arbeitet die Universität derzeit an einer **digitalen Drittmittelakte**, die künftig bereits zu Projektbeginn alle relevanten Informationen zum Projekt enthalten wird. Pandemiebedingt hat sich die Umsetzung leider verzögert.

### U Bremen Research Alliance: Forschungskooperation vor Ort

Zur Intensivierung und zur strategischen Stärkung der Forschung arbeitet die Universität Bremen mit zwölf im Bundesland ansässigen Bund-Länder-finanzierten außeruniversitären Forschungsinstituten aller deutschen Wissenschaftsorganisationen in der „U Bremen Research Alliance“ zusammen. Um kooperative zukunftsorientierte Wissenschaft in Bremen zu stärken, verfolgt sie damit gemeinschaftlich die Schaffung eines abgestimmten Raumes für Innovation, Infrastruktur und Forschung. Im Jahr 2020 wurde die Zusammenarbeit durch die **Gründung eines gemeinnützigen Vereins** unter eine Rechtsform gestellt. Arrondiert wurde dies mit der Verabschiedung einer **gemeinsamen Entwicklungsstrategie**, die aktuell sechs sogenannte **Leitprojekte** ins Zentrum rückt. Allen Leitprojekten ist gemein, dass sie von Leitungspersonen der Mitgliedseinrichtungen verantwortet, von der Geschäftsstelle der Allianz unterstützt und mit Arbeits- und Austauschgruppen aus Mitarbeiter:innen aller Mitgliedseinrichtungen hinterlegt sind. Insbesondere im Forschungsdatenmanagement und auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz (KI) sollen Schwerpunkte in der Forschungszusammenarbeit entstehen. So macht die U Bremen Research Alliance mit Unterstützung des Landes Bremen Angebote für die Doktorand:innenausbildung im Bereich „Data Train – Training in Research Data Management and Data Science“. Über die Mitglieder der Allianz werden darüber hinaus viele institutionelle Aktivitäten zusammengeführt. Herauszuhoben ist die erfolgreiche Beteiligung von Einrichtungen der Allianz an den Konsortien der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (siehe Abschnitt zur NFDI).

## YUFERING: Europäische Vernetzung in Forschungsförderung und Transfer

Gemeinsam mit YUFE Partner:innen hat die Universität mit YUFERING ein weiteres Projekt im Rahmen eines EU H2020-SwafS-Calls (**S**cience **w**ith **a**nd **f**or **S**ociety) eingeworben. **YUFERING** steht für „**YUFE** transforming research and innovation through Europe-wide knowledge transfer“ und zielt darauf, die universitären Infrastrukturen zur Unterstützung von Forschung und Transfer zu vernetzen und weiterzuentwickeln. Es sollen gemeinsam Konzepte entwickelt und Pilotprojekte ausgetestet werden, die dann perspektivisch in den Regelbetrieb aufgenommen werden können. YUFERING besteht aus vier inhaltlichen Arbeitspaketen (Work Package, kurz WP). In den Arbeitspaketen geht es darum, eine gemeinsame YUFE **Forschungs- und Innovationsagenda** zu entwickeln (WP2), die Universitäten als Katalysator für **Wissenstransfer in die Gesellschaft** zu etablieren (WP3), **europäische Karrierewege** in der Wissenschaft zu fördern und dazu die **Kriterien der Anerkennung und Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen** weiterzuentwickeln (WP4) sowie eine gemeinsame **YUFE Open Science Strategie** zu entwickeln (WP5). YUFERING startete im März 2021 mit einer Laufzeit von drei Jahren.

Die Universität Bremen leitet das WP4 „Transforming recognition, reward and circulation of talents and teams across Europe“. In diesem Rahmen wurde ein erster Entwurf eines Competence Framework for Researchers entwickelt, das in mehreren Gremien der Universität diskutiert wurde (Forschungskommission des AS, AG Personalentwicklung, Tenure Board). Ziel ist es, die für eine neue Generation von Wissenschaftler:innen erforderlichen Fähigkeiten zu ermitteln und in dem Framework darzustellen. Dieses soll die Grundlage für die Personalentwicklungsangebote sein, die von den YUFE-Universitäten für alle Partner:innen bereitgestellt werden. Hier wird eine enge Zusammenarbeit mit dem YUFE Arbeitspaket Staff Journey angestrebt.

Im Rahmen des WP3 „YUFE as a catalyst for flipped knowledge transfer and deployment in society“, geleitet von der Universität Antwerpen, wurde ein Netzwerk von Transfer-Expert:innen geschaffen. Das YUFE Knowledge Transfer Expert Network dient dem Erfahrungsaustausch und gegenseitigen Lernen im Bereich Wissens- und Technologietransfer, der Erkundung von Finanzierungsmöglichkeiten für Innovationsprojekte und der gegenseitigen Bewertung von Pilotprojekten im Bereich Transfer. Im November 2021 fand die erste Jahreskonferenz des Netzwerkes in hybrider Form statt (an der Universidad Carlos III de Madrid und online).

## 7. Internationalisierung

Brücken in die Welt bauen heißt das Ziel in der Strategie 2018-2028, das die Universität Bremen mit ihren Aktivitäten in der Internationalisierung verfolgen möchte. Globale Vernetzung, die Pflege internationaler Partnerschaften und die Gewährleistung eines offenen Austauschs sind Herausforderungen, die unter Pandemiebedingungen ganz neue Handlungsansätze erforderlich machten.

Die Corona-Pandemie und die durch sie verursachte massive Einschränkung der Mobilität hatten auch im zweiten Jahr der Pandemie starke Auswirkungen auf die Gestaltung der Internationalisierung. Auch 2021 konnten viele Projekttreffen, Workshops und Tagungen mit internationalen Partnern lediglich virtuell stattfinden. Die Mobilitätsprogramme sind in 2021 fast komplett eingebrochen.

Für die Weiterentwicklung der Internationalisierung und um Studierenden und Wissenschaftler:innen Mobilitäten und Projekte zu ermöglichen, konnte das International Office auch 2021 erfolgreich Drittmittel einwerben. Das Drittmittelvolumen belief sich mit Ende 2021 auf über **8 Millionen Euro**. Die Drittmittel wurden auch in 2021 vor allem über das **Erasmus-Programm** und über **DAAD-Programme** in Form von Projektmitteln, Stipendienprogrammen und Ähnlichem umgesetzt und haben insbesondere zur Internationalisierung des Studiums beigetragen, aber auch Wissenschaftler:innen und Mitarbeiter:innen der Verwaltung Möglichkeiten des Austausches und der Mobilität geboten.

Das Rektorat unterstützt die Mobilität der Bremer Wissenschaftler:innen zudem durch einen eigenen **Internationalisierungsfonds**. Über den Internationalisierungsfonds werden in zwei Ausschreibungsrunden jedes Jahr Förderungen im Umfang von insgesamt bis zu 80.000 Euro an die Fachbereiche vergeben. Pandemie-bedingt konnten fast alle für das Jahr 2021 bewilligten Projekte nicht durchgeführt werden und wurden in das Jahr 2022 verschoben.

### Europäische Netzwerke: YERUN

Die Universität Bremen ist seit 2015 Gründungsmitglied des **Young European Research Universities Networks (YERUN)**, eines Netzwerks aus mittlerweile 22 jungen, forschungsstarken europäischen Universitäten. Durch die Kooperation bei YERUN hat die Universität Bremen ihre Partner für den YUFE-Antrag gefunden. Unter der **Präsidentenschaft unseres Rektors** konnte YERUN mit der Umsetzung seiner neuen Strategie rund um die Themen „Talent Development“, „Open Culture of Excellence“ und „Responsible and Engaged Universities“ beginnen. Pandemiebedingt fanden auch 2021 die beiden General Assemblies der Rektor:innen der Partneruniversitäten sowie die verschiedenen Arbeitsgruppentreffen virtuell statt. Die Arbeitsgruppen haben 2021 zwei **Strategiepapiere** erarbeitet, an denen auch Mitarbeiter:innen der Universität beteiligt waren. Im Juli wurde das Papier „From talent to societal impact: An evolutionary journey for universities“ veröffentlicht, im November „Reforming research assessment in Europe: YERUN's take on the issue“. Zudem wurden nach Entwicklung eines strukturierten Erweiterungsprozesses vier neue Partneruniversitäten aufgenommen, weitere werden 2022 hinzukommen. Auch die Forschungskooperationen im Rahmen des jährlich ausgeschriebene **YERUN Research Mobility Award**, der sich an Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase richtet und Austausch sowie gemeinsame Forschungsprojekte fördern soll, wurde 2021 ausnahmsweise soweit wie

möglich digitalisiert. Bisher waren in jeder Förderphase Bremer Wissenschaftler:innen beteiligt, entweder durch eigene Aufenthalte an Partneruniversitäten oder als aufnehmende Arbeitsgruppen.

Nach 2-jähriger Präsidentschaft beendete Professor Scholz-Reiter seine Amtszeit als YERUN-Präsident im September 2021. Der YERUN Jahresbericht 2021 ist hier abrufbar: <https://yerun.eu/publication/yerun-annual-report-2021/>

### Strategische Partnerschaften und Kooperationen

Die Universität hat insgesamt fünf strategische Partnerschaften: Die University of Guelph in Kanada, die University of North Carolina in Chapel Hill in den USA, die Université de Ngaoundéré in Kamerun die Cardiff University in Wales in Großbritannien sowie die Mahidol University in Bangkok in Thailand. Zwei der strategischen Partnerschaften waren 2021 besonders aktiv.

Die 2019 gegründete **Bremen-Cardiff Alliance** konnte 2021 die Zusammenarbeit zwischen den beiden Universitäten vertiefen und nach außen sichtbar machen. Während physische Mobilitäten pandemiebedingt eingeschränkt waren und geplante Besuche größtenteils aufgeschoben werden mussten, ist die Kooperation durch virtuelle Formate vertieft worden. Der Cardiff Hub der Academia Europaea veranstaltete ein Webinar zum Thema „Digital media in crisis situations: rethinking their role and function“, bei dem die Konrektorin Frau Prof. Eva-Maria Feichtner und der Kommunikationswissenschaftler Prof. Andreas Hepp, der die Bremer Seite des Forschungsschwerpunkts „Communication and Media“ vertritt, auf dem Podium vertreten waren. Im Rahmen der Aktivitäten zum 50-jährigen Bestehen der Universität Bremen und im Rahmen des Wales in Germany Jahres fand am 4.November die Veranstaltung „Wales in Bremen. An Evening dedicated to Music, Poetry and Science“ im Metropol-Theater statt. Zudem gab es neue Aktivitäten im Bereich Transfer: Ein Team beider Universitäten entwickelte einen virtuellen Workshop für Studierende zum Thema „Entrepreneurship and Sustainability“, an dem im Frühjahr 2021 etwa 30 Studierende beider Universitäten teilnahmen. Die Maßnahme war so erfolgreich, dass weitere Formate für Studierende angeboten werden.

Die Intensivierung der institutionellen Partnerschaft mit Cardiff dient auch dem Ziel, dem Verlust an Studierendaustausch durch den Austritt des UK aus dem Erasmus-Programm entgegenzuwirken. Der Aufbau strategischer Partnerschaften zwischen deutschen und britischen Universitäten, wie er derzeit an mehreren deutschen Universitäten erfolgt, erfährt hochschulpolitisch Beachtung. In dem Zusammenhang hat Bremen die Bremen-Cardiff Alliance 2021 auch auf einer Veranstaltung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit dem British Council vorgestellt.

Nachdem die Kooperation mit der **Mahidol Universität aus Bangkok** in den letzten Jahren sehr intensiviert wurde, wurde im Februar 2021 ein Vertrag als strategische Partnerschaft unterzeichnet. Damit einher geht die Vereinbarung, sich zwei Mal im Jahr in einem Board Meeting über die Aktivitäten der Kooperation zu verständigen. Die Kooperation mit Mahidol ist eine der aktivsten

strategischen Partnerschaften der Universität Bremen. Mittlerweile gibt es einen regen Austausch von Studierenden und Forschenden, Online-Deutschkurse für Studierende aus Bangkok, gemeinsam betreute Promotionen, diverse gemeinsame Forschungsprojekte sowie gemeinsame Anträge bei DAAD und DFG. Als permanente Einrichtung für die Kooperation ist im Jahr 2018 ein Forschungslabor zum Thema „Medizininformatik“ (Mahidol-Bremen Medical Informatics Research Unit, MIRU) in Thailand gegründet worden. Zu Ehren des Bremer Professors Christian Freksa, der die Kooperation mit Mahidol maßgeblich vorangetrieben hat und im Jahr 2020 unerwartet verstorben ist, wurde 2021 von beiden Universitäten ein **Christian-Freksa-Scholarship** ins Leben gerufen. Es soll den Austausch und die universitätsübergreifende Betreuung von Doktorand:innen finanziell unterstützen.

### Internationale Sichtbarkeit in der Forschung erhöhen

In ihrer Strategie 2018-2028 hat die Universität das Ziel formuliert, die internationale Sichtbarkeit zu erhöhen und den Anteil internationaler Wissenschaftler:innen zu steigern. Zur internationalen Sichtbarkeit in der Forschung gehören natürlich in erster Linie Forschungstätigkeiten der hiesigen Wissenschaftler:innen in internationalen Kooperationen, Veröffentlichungen in internationalen Fachzeitschriften und Verlagen, Beiträge auf internationalen Konferenzen und Fachtagungen, Engagement in Fachgesellschaften sowie internationale Wissenschaftspreise. Aber auch das Rektorat hat explizit Programme und Aktivitäten auf den Weg gebracht, die zur internationalen Sichtbarkeit der Bremer Forschung beitragen sollen. Dazu gehören etwa das U-Bremen-Excellence Chair-Programm, das Engagement in Netzwerken wie YUFE und YERUN, das Research-Ambassador-Programm, sowie Aktivitäten zum internationalen Forschungsmarketing

### U Bremen Excellence Chairs

Die Universität hat aus der Strategiepauschale im Rahmen der Einwerbung des Exzellenzclusters am MARUM das Programm der **U Bremen Excellence Chairs** umgesetzt. International renommierte Forscher:innen aus diversen Fachrichtungen konnten als Brückenköpfe für die Universität gewonnen werden. Die Excellence Chairs haben ihre eigenen Arbeitsgruppen in Bremen aufgebaut und ergänzen mit ihrer Forschung die vorhandenen Wissenschaftsbereiche durch Kollaborationen mit Bremer Kolleg:innen. Im Jahr 2019 nahmen die ersten vier U Bremen Excellence Chairs ihre Arbeiten auf. 2020 folgten vier weitere Chairs aus unterschiedlichsten Disziplinen. Zusätzlich forschen drei U Bremen Excellence Chairs im Exzellenzcluster am MARUM.

U Bremen Excellence Chairs seit 2019:

- **Haizhou Li**, Professor am Department of Electrical and Computer Engineering und dem Department of Mechanical Engineering an der National University of Singapore,

- **Nicola Marzari**, ein prominenter Materialwissenschaftler, ist Professor der „Theory and Simulation of Materials“ an der Schweizer École Federale Polytechnique de Lausanne (EPFL).
- **Petar Popovski** ist Elektroingenieur und Professor für drahtlose Kommunikation an der dänischen Universität Aalborg.
- **Shalini Randeria** ist seit August 2021 Rektorin und Präsidentin der Central European University in Wien.

U Bremen Excellence Chairs seit 2020:

- **Maria Kanakidou** Professorin für computergestützte Umweltchemie und Direktorin des Environmental Chemical Processes Laboratory (ECPL) am Fachbereich Chemie der Universität Kreta.
- **Yvonne Rogers** ist Direktorin des Interaction Centre (UCLIC) am University College London und Professorin für Interaction Design am UCL
- **Mario L. Small** ist seit 2021 Quetelet Professor für Sozialwissenschaften an der Columbia University.
- **Thomas L. Schwarz** ist Professor für Neurologie und Neurobiologie an der Harvard Medical School und Neurowissenschaftler am Boston Children's Hospital.

U Bremen Excellence Chairs am MARUM seit 2019:

- **Victoria Orphan** ist Professorin der Umweltwissenschaften und Geobiologie am California Institute of Technology.
- **Jack Middelburg** ist Professor für Geochemie an der Universität Utrecht und Research Institute Director.
- **Eske Willerslev** ist Professor und Direktor des GeoGenetics Institute an der Universität Kopenhagen und Prince Philip Professor für Ökologie und Evolution an der Universität Cambridge.

Im Jahr 2021 führte die Universität eine interne Evaluation der einzelnen Excellence Chairs-Projekte der ersten Auswahlrunde mit Förderung ab 2019 durch. Diese Evaluation ergab vielversprechende Ergebnisse und führte zur Verlängerung dieser vier Chairs um weitere drei Jahre bis Ende 2025. Die interne Evaluation der zweiten Auswahlrunde ist für das Jahr 2022 geplant.

## Internationales Forschungsmarketing

Die Universität betreibt aktives **Forschungsmarketing**: Bis einschließlich 2020 war sie regelmäßig auf internationalen Messen vertreten, u.a. als Teil der U Bremen Research Alliance (Gemeinschaftsauftritt) auf der Jahrestagung des German Academic International Network (GAIN), dem zentralen Forum, um mit (deutschen) Wissenschaftler:innen aus den USA und Kanada ins

Gespräch zu kommen und sie für eine Tätigkeit in Deutschland (zurück) zu gewinnen. 2020 und 2021 fanden internationale Messen nur virtuell statt. Die Erfahrungen, die die Universität Bremen mit der Nutzung dieser Messen in 2020 gemacht hat, haben gezeigt, dass hier Aufwand und Kosten in keiner Relation zum Nutzen steht. Daher wurden 2021 keine virtuellen Messen genutzt.

### Internationales Alumni-Netzwerk: Research Ambassador Programm

Ein erklärtes Ziel ist es, ein weltweites Alumni-Netzwerk aufzubauen und unsere Alumni langfristig als Unterstützer der Universität zu gewinnen. Ein Instrument dazu sind die **Research Ambassadors**. Mittlerweile hat die Universität elf internationale Wissenschaftler:innen, die einen Teil ihrer wissenschaftlichen Karriere an der Universität Bremen verbracht haben, zu Research Ambassadors ernannt. Die Research Ambassadors wurden 2021 unter anderem in Kooperation mit den Alumni der Universität Bremen e.V. in die Aktivitäten rund um **50 Jahre Universität Bremen** eingebunden. So war Prof. Dr. Rozena Maart Podiumsteilnehmerin des bei Radio Bremen produzierten Talks „Die Zukunft gehört Afrika“ in der Reihe „Einfach mal die Welt verändern“ und Dr. Natascha Zaun Podiumsgast beim Online-Beitrag zur **Europawoche Bremen** „Festung Europa: Welche Handlungsmöglichkeiten hat Bremen in der Asylpolitik?“. Nach diesen digitalen Aktivitäten sind im Jahr 2022 (mit Lockerungen der Coronaregeln) wieder Workshops und Forschungsaufenthalte der Research Ambassadors in Bremen geplant. Der **Aufbau von Alumni-Chapters** weltweit, der in Kooperation mit dem Alumni-Verein gestaltet wird, hat sich in der Corona-Pandemie als sehr schwierig gestaltet, da in den meisten Ländern persönliche Treffen lange nicht möglich waren/sind.

### Internationalisierung des Studiums: Austausch und Mobilität

Ziel der Universität ist es, internationale Mobilität von Studierenden und Beschäftigten zu fördern. Dazu schließt die Universität **Partnerschaften mit anderen Universitäten** ab, wirbt **Erasmus-Gelder** für Studierende und Beschäftigte („Staff Exchange“) ein, stellt beim **DAAD Anträge** für verschiedene Mobilitätsprogramme und beteiligt sich in Netzwerken wie **YUFE und YERUN**. Zudem werden englischsprachige Studienprogramme, Studienprogramme mit regulär vorgesehenem Auslandsaufenthalt und Doppelabschlussprogramme unterstützt.

Während im Jahr 2020 die **Mobilitätszahlen** durch die Pandemie sowohl im Incoming- als auch im Outgoing-Bereich schon zurückgegangen waren, sind sie **2021 komplett eingebrochen**. Vor allem der Austausch mit Partnerhochschulen außerhalb Europas ist quasi vollständig zum Erliegen gekommen, da viele Hochschulen weder Incoming-noch Outgoing-Mobilität erlaubten. Im Rahmen des Erasmus-Programms haben sich die Zahlen im Vergleich zur Vorpandemie-Zeit in beide Richtungen mehr als halbiert. Um den eingeschriebenen internationalen Studierenden, die nicht einreisen konnten, ein Studium zu ermöglichen, konnten zahlreiche digitale Lehrangebote zur Verfügung gestellt werden.

Das International Office führte sein **Beratungs- und Betreuungsangebot** weiterhin in Form von Online-Formaten fort. Online-Sprechstunden, Informations- und Vorbereitungs-Veranstaltungen schon vor Ankunft in Bremen aber auch Begrüßungsveranstaltungen und weitere Netzwerkveranstaltungen haben sich als sehr wirksame Formate entwickelt, mit denen viele Studierende erreicht werden konnten und die auch in Post-Pandemie-Zeiten zum Einsatz kommen werden.

Die jährliche an auslandsinteressierte Studierende gerichtete **Hochschulmesse zum Studium und Praktikum im Ausland** fand auch 2021 in virtueller Form statt. Hier zeigte sich nach wie vor eine große Nachfrage nach Auslandsaufenthalten bei den Studierenden.

### Welcome Center: Angebote für internationale Wissenschaftler:innen

Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil internationaler Wissenschaftler:innen zu erhöhen. Um internationalen Wissenschaftler:innen die Einreise nach Deutschland und den Umzug nach Bremen zu erleichtern, ist das **Welcome Center die zentrale Anlaufstelle** und bietet ein großes Unterstützungsangebot an. Die Arbeit des Welcome Centers war 2021 weiterhin durch die Einschränkungen der Corona-Pandemie geprägt. Seit dem Sommer 2021 ist ein Anstieg der Mobilität und Einreisen zu verzeichnen. Verschobene Aufenthalte wurden nachgeholt und angetreten. Es gab aufgrund der teilweise noch bestehenden Einschränkungen und einer deutlichen Verlangsamung in Visums- und Stadtregistrierungsprozessen einen erhöhten Beratungsbedarf seitens der gastgebenden Institute und Wissenschaftler:innen. Aufgrund der Einschränkungen hatten und haben die Forscher:innen Schwierigkeiten bei der Einreise, der Beantragung eines Aufenthaltstitels, der Eröffnung eines Bankkontos oder der Zusendung einer Steuer-ID, welche für die Auszahlung des Gehalts notwendig ist. Erfreulicherweise konnten Veranstaltungen, wie Exkursionen, Stadtführungen, das Café International, Netzwerkcafé Mental Health uvm. zunehmend hybrid oder in Präsenz durchgeführt werden. Dies brachte für alle Beteiligten einen erhöhten Organisationsaufwand mit sich, um Hygieneauflagen einzuhalten. Aber die Nachfrage ist groß und die Begeisterung der Teilnehmenden zeigt, wie notwendig und wichtig die Wiederaufnahme von hybriden Veranstaltungsformaten war und ist.

Zentral für die Arbeit des Welcome Centers ist sowohl die Vernetzung vor Ort als auch über die Landesgrenzen hinaus über die AG Welcome der U Bremen Research Alliance, die AG Niedersachsen/Bremen mit Welcome Centern aus der Region und über EURAXESS Deutschland.

### Unterstützung für geflüchtete Wissenschaftler:innen

Ein weiteres in der Universitätsstrategie verankertes Ziel ist es, für geflüchtete Wissenschaftler:innen Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Daher beteiligt sich die Universität aktiv an diversen Programmen in diesem Bereich. Die weltweiten Krisensituationen führen nicht nur zu zahlreichen geflüchteten Studieninteressierten, auch Wissenschaftler:innen suchen Schutz. Die

**Philipp Schwartz-Initiative** unter dem Dach der Alexander von Humboldt-Stiftung ermöglicht es gefährdeten und politisch verfolgten Forscher:innen, ein Stipendium für zwei Jahre zu erhalten, um in Deutschland (weiter) zu forschen. Zusätzlich zu den bereits in den Vorjahren aufgenommenen acht Wissenschaftler:innen wurden im Jahr 2021 zwei weitere Stipendien eingeworben.

Das 2019 eingerichtete Stipendienprogramm des Landes Bremen **für gefährdete und geflüchtete Wissenschaftler:innen** verfolgt das Ziel, gefährdeten und geflüchteten Wissenschaftler:innen die Möglichkeit eines Abschlusses ihrer Promotion oder den Wiedereinstieg in die Wissenschaft zu öffnen. Pro Ausschreibungsrounde wurden bislang je zwei Postdoc- und Doktorand:innenstipendien ausgeschrieben. Durch Änderungen in der Planvergabe von Stipendien (beispielsweise auf Grund von alternativen Stipendienangeboten anderer Mittelgeber) konnten Gelder verlagert werden, sodass in der jüngsten Runde sogar fünf Stipendien vergeben werden konnten. Insgesamt konnten also bisher zehn Stipendien ausgereicht werden (2019: 3; 2020: 2; 2021: 5). Die Forscher:innen werden in den Fachbereichen 1, 2, 7, 8, 9 und 12 betreut. Alle bislang eingegangenen Verlängerungsanträge wurden seitens der Auswahlkommission bewilligt.

Seit 2017 ist die Universität Bremen zudem Mitglied im **Scholars at Risk-Network** und nimmt regelmäßig an Netzwerktreffen u.a. in Bonn oder Berlin teil. Darüber hinaus werden eigene Netzwerkveranstaltungen an der Universität Bremen, speziell für die Zielgruppe der Geflüchteten, organisiert.

Im Sommer 2021 ist die Universität Bremen dem **New University in Exile Consortium** beigetreten, einem an der New School in New York in der Tradition der University in Exile der 30er Jahre gegründeten Verbund zunächst nordamerikanischer, nun auch europäischer Universitäten, die geflüchtete Wissenschaftler:innen aufnehmen und durch Vernetzung innerhalb des Verbundes in ihrer wissenschaftlichen Arbeit und hinsichtlich ihrer Karrierechancen stärken wollen.

### HERE AHEAD – Academy for Higher Education Access Development

Ein Baustein für die Gewinnung internationaler Studierender bleibt die Weiterentwicklung der Programme im **Bremer Vorbereitungsstudium** der Academy HERE AHEAD. Da das Land Bremen seit den 1980er Jahren kein Studienkolleg mehr hatte, war es in der Rekrutierung internationaler Studienbewerber:innen vergleichsweise unvollständig aufgestellt. Neben dem Programm :here studies für Geflüchtete kann seit Herbst 2019 das Programm :prime für die weiteren internationalen Studienbewerber:innen einen direkten Hochschulzugang in Bremen ermöglichen und erzeugt so weltweit Attraktivität für potenzielle Studienbewerber:innen. Neben der sprachlichen und fachlichen Vorbereitung finden überfachliche Qualifizierungsangebote (Interkulturelles Training, Studiertechniken) sowie ein begleitendes Mentoringprogramm mit Informationsveranstaltungen, u.a. über das deutsche Studiensystem, Bewerbungsverfahren, fachspezifische Zulassungsvoraussetzungen, aber auch soziale Dimensionen wie Deutschlernen im Alltag,

Integration über Ehrenamt und Ankommen auf den Campussen statt. Insgesamt waren im Jahr 2021 knapp 100 geflüchtete Teilnehmer:innen in den :here studies eingeschrieben. Die zweite Kohorte internationaler Teilnehmer:innen in :prime hat im Sommer erfolgreich abgeschlossen und trotz der weiterhin schwierigen Pandemie-Bedingungen haben zwölf weitere internationale Studienbewerber:innen im Herbst das Vorbereitungsstudium aufgenommen. Von den 40 Prüfungsteilnehmer:innen haben 26 das Programm mit Sprach- und/oder Fachprüfungen erfolgreich abgeschlossen und diese Absolvent:innen wechselten zum WS 21/22 dann an die Bremer Hochschulen in die Fachstudiengänge.

## 8. Antidiskriminierung, Diversität, Geschlechtergerechtigkeit

Unter dem Schlagwort „Potentiale entfalten“ hat sich die Universität zum Ziel gesetzt, Diskriminierungen abzubauen, die Vereinbarkeit von privaten Herausforderungen mit Studium und Beruf zu unterstützen, Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsförderung als Führungsaufgabe zu verankern und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen.

### Antidiskriminierung

Die **Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE)** leistet durch die Bereitstellung von Expertise und vertraulicher Antidiskriminierungsberatung einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes. Aus Sicht der ADE wurden durch die Corona-Situation Ungleichheiten auf vielen Ebenen vergrößert und bereits bestehende Missverhältnisse verstärkt. So wurde der damit einhergehende institutionelle Handlungsbedarf an vielen Stellen noch sichtbarer. Für die Konkretisierung und Umsetzung der Handlungsnotwendigkeiten wurde deshalb in 2021 entschieden, eine Antidiskriminierungsrichtlinie für die Universität auf den Weg zu bringen und darüber mehr Transparenz und Orientierung für von Diskriminierung Betroffene und Handlungsverantwortliche zu schaffen.

### Diversität an der Universität fördern

Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt auf dem Campus zu erhöhen und Diversitätsförderung als Führungsaufgabe zu verankern. Um die einzelnen Diversitätsdimensionen explizit zu machen und die Diversitätsziele zu schärfen hat sich die Universität 2012 eine **Diversity Strategie** gegeben, die 2017 substantiell überarbeitet worden ist. Die Universität Bremen nimmt regelmäßig am **Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes** teil. Seit 2015 hat die Universität eine eigene Stelle für das Diversity-Management eingerichtet, die die verschiedenen Aktivitäten koordiniert. Einen Überblick über alle Aktivitäten und Strategien ist auf dem digitalen Diversity Portal der Universität Bremen zu finden.

Im Jahr 2021 hat das Diversity Management der Universität Bremen weiter an der Umsetzung der im Jahr 2017 im Rahmen des **Re-Auditierungsprozesses „Vielfalt gestalten“** festgelegten Entwicklungsziele gearbeitet. Diese fokussieren sich grundsätzlich auf eine strukturelle Verankerung der Thematik als Querschnittsaufgabe. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei in 2021 an der Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von **Trans\*, Inter\* und nicht-binären Studierenden**.

In einem umfangreichen und partizipativen Prozess arbeiten diverse Akteur:innen zudem an der Fortschreibung des **Aktionsplanes Inklusion**. Der Aktionsplan soll dazu beitragen, die Chancengleichheit im Studium zu verbessern, Diskriminierungen abzubauen und Zugänge zu (digitalen) Lernressourcen barrierefrei zu gestalten. Des Weiteren soll der Fokus auf Mitarbeiter:innen der Universität erweitert werden. Dieser Prozess wird durch den Expert:innenkreis Inklusion begleitet. Der Expert:innenkreis Inklusion stützt sich bei seiner Arbeit auf die bewährte Zusammenarbeit zwischen der Kontaktstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (KIS) und der Kritischen Initiative für Vielfalt und Inklusion (kivi). Der zweite Aktionsplan Inklusion der Universität Bremen befindet sich derzeit in letzten Abstimmungsprozessen und soll 2022 durch den Akademischen Senat verabschiedet werden.

Die **Veranstaltungsreihe Diversity @ Uni Bremen** möchte das Thema Diversität an der Universität stärker sichtbar machen und zum Dialog einladen. Im Wintersemester 2020/2021 wurde der Themenschwerpunkt Internationalisierung & Diversität unter dem Titel „**International prospects and challenges**“ fortgesetzt. Das Themenfeld wurde mit fachlichen Impulsen sowie hochschulpolitischen, postkolonialen Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet; bspw. „Decentering Europe“, „Promoting Protection and Solutions for Refugees“ und „Diversity-Orientierungen und Internationalisierung an der Universität - rassismuskritische Anmerkungen“. Ebenso wurden praxisorientierte Workshops für Mitarbeiter:innen wie „Diversity und Antidiskriminierung in Theorie und Praxis“ durchgeführt.

Im Jahr 2021 wurde die Weiterentwicklung des Online-Moduls „Interkulturelle Kompetenzen“ zu einem **Online-Modul „Diversity-Kompetenzen“** fortgeführt. Das Modul besteht aus 13 Kapiteln zu verschiedenen Diversitätsaspekten und bietet einen fundierten Einstieg in den Themenkomplex Diversity im Hochschulkontext. Die jeweiligen Kapitel sind für Lehrende auch einzeln nutzbar, z. B. im Rahmen von Seminaren oder Vorlesungen. Abschließend können die Studierenden eine Prüfung absolvieren und somit ECTS erwerben. Das gesamte Modul wird auch auf Englisch verfügbar sein und dient somit auch im YUFE-Kontext bzw. anderen internationalen Kontexten der Zusammenarbeit. Die Fertigstellung des Moduls hat sich coronabedingt verzögert. Der Launch wird im Sommersemester 2022 erfolgen.

Im Rahmen des Programms der Hochschuldidaktik fand 2021 ein Fortbildungsangebot zum Thema „**Interkulturelle Kompetenzen in der Lehre**“ statt, in das eine Thematisierung von Diversity Kompetenzen eingebunden wurde.

Um Chancengleichheit im Studium zu unterstützen, bietet die Universität das fächerübergreifende **Projekt e n t e r s c i e n c e** an. Es zielt darauf ab, die Partizipation von unterrepräsentierten Studierendengruppen im Wissenschaftsbetrieb zu erhöhen. Im Rahmen des Projektes werden Beratungen angeboten, bedarfsoorientierte Lehr-Lern-Konzepte weiterentwickelt und Workshops mit Blick auf Empowerment, Partizipation und Diversität in der Lehre durchgeführt.

Die Universität Bremen ist im **bundesweiten Netzwerk „AG Diversity“** vertreten und beteiligt sich aktiv an der Organisation und inhaltlichen Ausgestaltung der Netzwerktreffen; in 2021 insbesondere an der Tagung mit dem Themenschwerpunkt „Rassismuskritische Hochschule“ sowie dem „Leitfaden diversitätssensible Didaktik.“

### **YUFE Diversity and Inclusivity**

Diversität und Inklusivität an den Partneruniversitäten zu fördern sind Kernziele der YUFE-Allianz. Hier geht es darum, voneinander zu lernen und sich gemeinsame Ziele im Sinne von Diversity und Inklusion für die Allianz zu setzen. Im Rahmen der YUFE-Allianz ist die Universität Bremen im **Co-Lead für das Work Package Diversity & Inclusivity (WP7)** verantwortlich. Wesentliche Tätigkeiten der Akteur:innen im WP7 waren die Integration von D&I-Aspekten als Querschnittsthema aller Arbeitspakete sowie die Umsetzung der Maßnahmen des in 2020 verabschiedeten D&I Action Plans an den jeweiligen Partneruniversitäten. Unter der Überschrift „**YUFE Meets Diversity @ Uni Bremen**“ fanden 2021 Workshops zu den Themen „Verflechtungen von Rassismus und Ableismus“ sowie „Antirassismus an Hochschulen und Universitäten“ statt. Gemeinsam mit dem Lead/University of Essex wurden die **D & I Induction Workshops** für die YUFE Studierenden konzipiert und durchgeführt. Gemeinsam mit dem zentralen Diversity Management wurde im Lenkungskreis Diversity der **D&I Action Plan** vorgestellt und diskutiert. Die Mitglieder des LK Diversity priorisierten die Maßnahmen dahingehend, in der ersten Projektphase die Grundsteine für ein **Diversity Monitoring** und die **Stärkung von Diversity-Kompetenzen von Führungskräften** zu legen.

### **Geschlechtergerechtigkeit**

Den Anteil von Frauen auf allen Ebenen sowie in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen, ist ein wichtiges Ziel der Universität und sowohl in der Universitätsstrategie als auch in den Zielvereinbarungen mit dem Land verankert. Daher beteiligt sich die Universität unter anderem regelmäßig am **Professorinnenprogramm des Bundes**. Sie hat im **Gleichstellungszukunftskonzept 2028** ihre konkreten Ziele und Maßnahmen explizit formuliert.

Auch das Jahr 2021 war bezogen auf die Maßnahmen und Angebote zur Beförderung einer geschlechtergerechten Hochschule weiter stark geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Bestehende Angebote mussten weiter auf Online-Formate umgestellt und an die Bedarfe des Hygieneschutzes angepasst werden. Es wurden aber auch neue inhaltliche Angebote entwickelt, um den veränderten Bedarfen (insbesondere zum Networking sowie zur Karrieregestaltung ohne Präsenz auf dem Campus) Rechnung zu tragen. Und nicht zuletzt haben die besorgniserregenden Signale zur Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse im Care-Bereich unmittelbare Auswirkungen auf die Bedarfe der Wissenschaftlerinnen gehabt.

In 2021 wurden die aus dem GleichstellungszukunftsKonzept resultierenden und über das **Professorinnenprogramm III** finanzierten Gleichstellungsmaßnahmen fortgesetzt, die besonders unter den Bedingungen der Pandemie auf großen Zuspruch gestoßen sind. Dem ausgesprochen hohen Bedarf nach kollegialer Vernetzung und überfachlicher Kompetenzentwicklung trugen die vielfältigen Programme Rechnung.

Die Sommeruniversitäten für Frauen in der Technik **Informatica Feminale und Ingenieurinnen-Sommeruni**, fanden im Jahr 2021 ausschließlich als online-Programm statt. Von Juli bis Oktober wurden für das internationale Sommerstudium rund 60 Lehrveranstaltungen durchgeführt, ergänzt mit Fachvorträgen und Diskussionsrunden zu einem breiten Themenspektrum sowie interdisziplinären Aspekten. Mit rund 200 Teilnehmerinnen war das Echo stabil auf dem Niveau der Vorjahre. Auch das Interesse von Studentinnen aus den ersten Fachsemestern konnte weiterhin gehalten werden.

Für die Dozentinnen wurde erstmals ein spezifisch auf die Online-Lehre zugeschnittenes **Dozentinnen-Programm zur Weiterbildung** angeboten, das von erfahrenen Trainerinnen in Verbindung mit den Sommeruni-Mitarbeiterinnen der Universität Bremen durchgeführt wurde. Es bestand aus drei Schwerpunkten: Datenschutz in der Online-Lehre (verpflichtend für alle Dozentinnen der Sommeruniversität), Facilitation – fesselnde und interaktive Online-Lehre gestalten, technik-ethische Fragen und Antidiskriminierung in der Online-Lehre. Die Angebote fanden ein äußerst positives Echo und sollen zukünftig regelmäßig fortgesetzt werden.

Das Programm von **perspektive promotion** wurde 2021 konzeptionell weiterentwickelt, im Fokus stand dabei pandemiebedingt der Ausbau von Online-Angeboten für Promotionsinteressentinnen und Doktorandinnen sowohl der Geistes- und Sozialwissenschaften als auch der MINT-Fächer. Darüber hinaus wurden Kurzworkshops zum Thema Literaturrecherche und -verwaltung, sowie in Kooperation mit BYRD eine Kurzworkshopreihe für Betreuer:innen angeboten. Der von perspektive promotion angebotene Workshop beschäftigte sich mit der gender- und diversitätssensiblen Betreuung Promovierender.

2021 wurde das **Mentoringprogramm plan m** hinsichtlich einer Perspektiverweiterung von der Karriereförderung für Frauen zur Karriereförderung für Frauen\* intersektional weiterentwickelt. Mit

dem neuen Konzept wurde es im Herbst 2021 für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen\* beworben sowie das Auswahlverfahren der Teilnehmerinnen\* für die Programmlaufzeit 2022/23 durchgeführt.

Das einjährige Programm **navigare Career Coaching for International Women in Science** wurde 2021 erneut angeboten. Zwölf Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen aus den Wissenschaftsschwerpunkten MAPEX und MARUM nahmen Teil und konnten das Programm erfolgreich abschließen. Dieses Programm wird ausschließlich aus Drittmitteln des Exzellenzclusters sowie der DFG-Forschungsverbünde finanziert. Die Coachingtermine werden von einer externen Trainerin durchgeführt, für die fachliche Qualität und Begleitung zeichnet die Arbeitsstelle Chancengleichheit verantwortlich.

Das **Gender Consulting für Forschungsverbünde** bot 2021 weiterhin verstärkt digitale Veranstaltungen an. Die neu entwickelte Veranstaltungsreihe „gender & diversity to go“ bot mit sechs Online-Vorträgen eine Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit Gender und Diversität im Hochschulalltag und wurde sehr gut angenommen. Die Forschungsverbünde wurden darüber hinaus an der Entwicklung des Equality Slams im Oktober 2021 inhaltlich und finanziell beteiligt.

Ein digitales Treffen des **Netzwerks Chancengleichheit in Forschungsverbünden** wurde im September ausgerichtet, bei dem u.a. ein Austausch über Erfahrungen mit Online-Begehung stattfand. Zusätzlich zu den gepoolten Maßnahmen wurden individuelle Projekte mit einzelnen Verbünden entwickelt und begleitet. In 2021 wurden fünf Antragsberatungen durchgeführt. Die Arbeitsstelle Chancengleichheit hat an drei Online-Begehungen inklusive vorbereitender Proben teilgenommen.

### Familiengerechte Hochschule

Ganz im Sinne der Strategie 2018-2028 engagiert sich die Universität Bremen für ihr Ziel „Potentiale entfalten“. Im Themenfeld „Ausbau von mehr Familiengerechtigkeit“ sind 2021 weitere Meilensteine initiiert und umgesetzt worden.

Die Situation durch die **Pandemie** erforderte die Entwicklung weiterer neuer Angebotsformate, die für eine kleine Abmilderung der **großen Belastungen für Beschäftigte und Studierende mit Care Aufgaben** sorgen sollten. Selbstredend konnte die Universität damit nicht die grundständige stressreiche Situation der Sorgenden auffangen. Es ging der Universitätsleitung vielmehr darum zu zeigen, dass sie die schwierige Situation der Betroffenen wahrnimmt und sie ihre Anstrengungen bei der außerordentlichen Bewältigung ihrer Aufgaben im Beruflichen und Privaten anerkennt.

Ein wirkungsvolles und sehr nachgefragtes Angebot war die „Unterstützung von befristet beschäftigten Lehrenden mit Kindern oder Careaufgaben mit einem Kontingent von studentischen Hilfskräften für die Vorbereitung und Durchführung von Online-Lehre“. Hinzu kamen Online-Sprechcafés für Studierende mit Careaufgaben und kleine Umfragen gerichtet an Studierende und

Beschäftigte, um Einblicke zu erhalten, was konkret helfen könnte. Aufgrund des Ausfalls der meisten Kinderbetreuungen und Kinderferienfreizeiten wurden eintägige Veranstaltungen für Kinder in Kooperation mit dem Universum organisiert.

Im **Familienservicebüro (FSB)** hat im März 2021 zusätzlich zu der unbefristet beschäftigten Mitarbeiterin mit halber Stelle eine befristet beschäftigte Mitarbeiterin ebenfalls mit halber Stelle ihren Dienst begonnen. So bietet das FSB täglich eine Ansprechperson als Anlauf- und Verweisberatung für alle Universitätsangehörigen zu Anfragen rund um Kinder/zu pflegende Angehörige. Neben den Koordinierungstätigkeiten zu Fragen rund um die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Carearbeit boten die Mitarbeiterinnen 2021 Workshops und Vorträge rund um das Thema Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Sorgeverpflichtungen.

Die „**Vereinbarkeitswoche**“ fand im Frühjahr 2021 erneut online statt. An jedem Tag gab es Vorträge, Workshops und Gesprächsrunden zu unterschiedliche Themen wie „Väter“, „Studium und Kind“, „Wissenschaft und Familie“, „Leben mit einem behinderten Kind“, „Pflegende Angehörige“, „Regenbogen und queere Familien“ etc.. Die Evaluation belegte den großen Erfolg und so wird die Vereinbarkeitswoche auch 2022 wieder stattfinden.

Im Herbst 2021 wurden vier **Informationstage für Eltern** angeboten, ebenfalls im Online-Format. Hier erhielten Eltern bzw. werdende Eltern verschiedene Informationen; dabei gab es Angebote für Wissenschaftler:innen, Studierende, Beschäftigte in der Verwaltung und Alleinerziehende. Auch die Elterntage wurden gut angenommen und es gab positive Rückmeldungen von den Teilnehmer:innen.

Der zentrale **Dual Career Welcome Service der Universität Bremen** unterstützt neuberufene Professor:innen und ihre Partner:innen beim Ankommen in Bremen. Hierzu zählt die Unterstützung bei der Suche einer geeigneten Arbeitsstelle für die/den Partner:in und die Begleitung bei der Organisation eines Kinderbetreuungs- oder Schulplatzes in Bremen. Darüber hinaus steht der Dual Career Welcome Service beratend bei der Wohnraumsuche in und rund um Bremen zur Seite. Die Themen Dual Career Welcome und Familienservice nehmen zunehmend eine zentralere Rolle in Berufungsverhandlungen ein. Als sehr hilfreich erweisen sich dabei auch die von der Universität finanzierten 65 Belegplätze in der „Kita Entdeckerkids“. Das hochwertige Betreuungsangebot wird gern von Neuberufenen mit Kleinkindern angenommen.

Der monatlich stattfindende **Pflegestammtisch** unter der Moderation einer Expertin vom Bremer Pflegestützpunkt für ratsuchende Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen so wie die Fachvorträge zu Mutterschutz, Elternzeiten, Umgang mit dem Internet in Familien mit Kindern und Jugendlichen sowie zu Fragen der Alterssicherung stoßen auf positive Resonanz bei den Mitarbeiter:innen und werden rege nachgefragt. 2021 wurde das Angebot auf Wunsch der Kanzlerin auch für Studierende geöffnet.

## 9. Transfer

Auch im Bereich Transfer hat sich die Universität in ihrer Strategie 2018-2028 Ziele gesetzt. Es geht darum, die Kooperation in der Region zu stärken: Ziele sind hier, die Transferaktivitäten mit der regionalen Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaft zu verbinden, national und international Transferpartner zu gewinnen und den Technologiepark als Plattform für Start-Ups und Kooperationen zu stärken. Des Weiteren geht es darum, Neues zu stimulieren und die Ergebnisse der Wissenschaft zur Lösung drängender gesellschaftlicher Probleme nutzbar zu machen. Dafür gilt es neue Steuerungs- und Organisationsmodelle für den Transfer von Forschungsergebnissen in die Gesellschaft zu entwickeln. Nach wie vor ist die im Jahr 2019 verabschiedete **Transferstrategie** die maßgebliche Leitlinie, um Ziele und Maßnahmen im Bereich Transfer zu schärfen.

### Weiterentwicklung und Schwerpunkte des Wissens- und Technologietransfers

Die Transferbemühungen der Universität Bremen zielen im Rahmen der bestehenden Transferstrategie auf eine **Stärkung der Kooperation in der Region** und darüber hinaus. Die Zusammenarbeit mit regionaler Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaft soll intensiviert werden. So trägt die Universität als Motor der Entwicklung der Region zur Bewältigung eines kontinuierlichen Strukturwandels bei.

Die Universität Bremen versteht Transfer als einen breit angelegten, stets forschungsbasierten Austauschprozess, der Kooperation und Dialog mit Akteur:innen aus Gesellschaft, Kultur, Politik und Wirtschaft umfasst. Verschiedene Maßnahmen kamen zur Umsetzung: Dabei sind v.a. die Konstituierung der Gruppe der **Transferbeauftragten der Fachbereiche** sowie die Gründung des **Transferbeirats** mit externen Expert:innen zu nennen. Im Jahr 2021 wurden die Vorbereitungen für die Erstellung eines künftig regelmäßig vorzulegenden **Transferberichts** sowie eines begleitenden **Transfer-Newsletters** konkretisiert.

Im Rahmen der Strategie hat sich die **Uni Bremen Campus GmbH (UBC)** uniintern und am Markt etabliert. In inzwischen 57 UBC-Zentren wickeln Wissenschaftler:innen der Universität Aufträge für wissenschaftsbasierte Dienstleistungen ab. Renommierte deutsche DAX-Unternehmen und regionale Firmen zählen zu den Kund:innen dieser Tochtergesellschaft der Universität.

Zur weiteren regionalen Verankerung der Universität und zum Wissens- und Technologietransfer in die regionale Wirtschaft trägt die intensive Zusammenarbeit mit zahlreichen Kooperationspartner:innen in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft bei. Der Rektor gestaltet durch seine Mitarbeit im Vorstand des **Technologiepark Uni Bremen e.V.** die Beziehungen zu den Unternehmen in direkter Nachbarschaft sowie die Umfeldbedingungen für die Universität mit.

## ProMentes und Praxisbörse

Das **Mentoring-Programm ProMentes** unterstützt Studierende, Absolvent:innen sowie Doktorand:innen, die ihre Laufbahn außerhalb der Universität planen, beim Berufseinstieg. In dem hochwertigen, zehn Monate laufenden Programm, begleiten Führungskräfte aus Unternehmen und Institutionen der Region Student:innen und Absolvent:innen in einer Eins-zu-eins-Tandembeziehung. Die Mentor:innen unterstützen bei der Karriereplanung, geben Feedback, Beratung, Einblicke in die eigene Berufsbiographie und Unternehmenskultur und öffnen ihre Netzwerke.

Über das Programm wird eine enge Bindung zwischen den Studierenden der Universität und den Unternehmen und Institutionen in Bremen und in der Region geschaffen. Unternehmen bekommen direkten Kontakt zu hochqualifizierten Nachwuchskräften und erhalten Einblicke in die Inhalte der Studiengänge. Das Begleitprogramm mit zahlreichen moderierten Veranstaltungen ermöglicht allen Teilnehmer:innen den Aus- und Aufbau beruflicher Netzwerke.

Pandemiebedingt wurden neue Online- und Outdoor-Formate entwickelt, die sich so bewährt haben, dass sie weiterhin einen Platz im Programm haben werden. So finden wöchentlich virtuelle Diskussions- und Vortragsrunden zu berufsrelevanten Themen wie z.B. New Work, Lebenslanges Lernen und Gehaltsverhandlung statt.

Seit dem Programmstart im September 2010 haben über 300 Tandems das Programm durchlaufen. Die meisten Mentees waren Absolvent:innen von Master-Studiengängen vorwiegend aus den Sozial- und Geisteswissenschaften. Viele Führungskräfte haben bereits in mehreren Runden als Mentor:in zur Verfügung gestanden und unterstützen das Programm zusätzlich, indem sie Unternehmensbesuche ermöglichen und ihre Assessment-Center-Tests zu Übungszwecken den Mentees zur Verfügung stellen. Inzwischen kehren Mentees aus früheren Runden als Mentor:innen und Dozent:innen in das Programm zurück.

Auch die Praxisbörse konnte pandemiebedingt nur als Rumpfangebot durchgeführt werden. Immerhin gelang es, am 7 und 8.10.2021 ein Präsenzformat mit etwas weniger als 20 Ausstellern und ca. 500 Besucher:innen durchzuführen. Vorbereitend wurden die bereits etablierten Angebote der Praxisbörse erfolgreich online ausgerollt.

## BRIDGE und Ausgründungen

In der **Hochschulinitiative BRIDGE** – Gründen aus Hochschulen – kooperiert die Universität mit der Hochschule Bremen, der Hochschule Bremerhaven, der Jacobs University sowie der Bremer Aufbau-Bank und stellt dabei die Geschäftsführung. Im Jahr 2021 wurde der Beitritt der Hochschule für Künste in das BRIDGE-Netzwerk vorbereitet. Das Angebot von BRIDGE setzt sich aus den drei Bausteinen praxisnahe Events, Beratung und dem Wettbewerb CAMPUSiDEEN zusammen. BRIDGE verfolgt damit das Ziel, ein positives Gründungsklima an den Hochschulen zu schaffen,

aussichtsreiche Ideen mit Gründungspotenzial frühzeitig zu fördern und somit das Entstehen von StartUps zu unterstützen.

Als Informations- und Sensibilisierungsangebot wird das Format **StartUp-Lounge** angeboten. Hier können sich Gründer:innen und Gründungsinteressierte kennenlernen, miteinander ins Gespräch kommen und ihr persönliches Netzwerk erweitern. In kurzen Interviews berichten Gründer:innen über ihre Wege und Umwege zum Gründungserfolg und lassen die Gäste an ihrer Gründungsgeschichte teilhaben. Die erste StartUp-Lounge fand im Rahmen des Open Campus StartUp Days am 7. Juni 2021 statt. Die zweite StartUp-Lounge stand unter dem Motto „Verwirklichen“ und wurde im November im Rahmen der bundesweiten Gründungswoche online durchgeführt. Zur tiefergehenden Qualifizierung von Gründungsinteressierten aus Bremer Hochschulen mit einer konkreten Idee ist das **StartUp-Workout** konzipiert. Dabei vermitteln Dozent:innen aus der Praxis an sieben Abenden unternehmerisches Wissen in einer festen Veranstaltungsreihe. In jedem Durchgang arbeiten ca. acht Einzelgründer:innen bzw. **Gründerteams** an ihren Projekten. Die Veranstaltung Dr. Selbstständig wurde in 2021 bereits zum vierten Mal erfolgreich in Kooperation mit BYRD durchgeführt. Ein weiterhin sehr gut etabliertes Format sind die Workshops von „Young Entrepreneurs in Science“ zum Thema „**From PhD to Innovator**“. Hier wird ebenfalls die Zielgruppe der Promovierenden und Postdocs gezielt angesprochen.

Im Wintersemester 2020/2021 wurde zudem die **BRIDGE Ringvorlesung** an der Hochschule Bremen wieder ins Leben gerufen. Der **Wettbewerb CAMPUSiDEEN** fand unter dem Motto „In welche Zukunft steuerst Du?“ statt. Der Wettbewerb erhielt 42 Einreichungen, von denen 14 ins Finale kamen. Die einzelnen Elemente wie zum Beispiel Pitchtraining oder Jurysitzungen wurden je nach Bedarf und aktueller Pandemiesituation in Präsenz, hybrid und online durchgeführt. Die Preisverleihung fand in Zusammenarbeit mit vielen Akteuren und Sponsoren online statt. Insgesamt wurden Preise im Wert von 20.000 Euro vergeben. Im Rahmen der Gründungswoche 2021 wurde in Kooperation mit dem Starthaus Bremen und Bremerhaven sowie mit den zentralen Akteurinnen des regionalen Frauennetzwerkes gemeinsam eine Online-Talkrunde zum Thema „Moin! Wie positioniere ich mich am Markt?“ konzipiert, durchgeführt und von der Zielgruppe gut besucht. Insgesamt wurden in 2021 im BRIDGE-Hochschulnetzwerk 56 Veranstaltungen mit 1262 Teilnehmer:innen durchgeführt.

Seit Frühjahr 2021 ist die neue BRIDGE-Webseite online und seit Herbst 2021 auch auf Englisch verfügbar. Verschiedene Social Media-Kanäle werden kontinuierlich ausgebaut und zu Marketingzwecken genutzt. Im Jahr 2021 konnte ein **EXIST**-Forschungstransfer-Projekt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz für ein Vorhaben aus der Universität Bremen eingeworben werden. Es wurden insgesamt ca. 160 Gründungsprojekte beraten und vierzehn Unternehmensgründungen verzeichnet.

## Transferstelle Uni-Schule

Unter dem Motto **Wissenschaft trifft Schule** bietet die Universität Bremen ein vielfältiges Angebot für Schüler:innen und Lehrer:innen und ermöglicht damit einen lebendigen Austausch mit den Schulen der Region. Im Jahr 2021 mussten coronabedingt erneut viele Angebote in Präsenz abgesagt werden. Einzelne Schüler:innenlabore machten jedoch digitale Angebote. Hier ist besonders das „matelier“ hervorzuheben. Drei Studentische Mitarbeiterinnen des matelier wurden für ihr Format „Digitaler Mathe-Forscher:innentag“ mit dem Portal-Preis 2020 des Zentrums für Lehrerinnen-/Lehrerbildung und Bildungsforschung ausgezeichnet. Neben dieser Förderung des Nachwuchses engagiert sich die Universität auch weiterhin gezielt in der Begabungsförderung. Auch 2021 nahmen einige Oberstufenschüler:innen die Chance wahr, im Rahmen des Frühstudiums Lehrveranstaltungen der Universität digital zu besuchen. In Kooperation mit der Dr. Hans Riegel-Stiftung prämierte die Universität im Rahmen einer Online-Preisverleihung zudem herausragende Projektarbeiten von Schüler:innen aus den Fächern Biologie, Chemie, Geografie, Informatik, Mathematik und Physik mit den Dr. Hans Riegel-Fachpreisen.

## Transferaktivitäten im Rahmen von YUFE

Die Transferaktivitäten der Universität Bremen erfahren durch YUFE eine zunehmend internationale Ausrichtung. Die YUFE Allianz bearbeitet in zwei Working Packages (WP) Themen, die den Bereich Transfer betreffen. Im **WP 5 Innovation & Entrepreneurship** ist es das Ziel, die Expertise bezüglich Innovation und Entrepreneurship aus den Regionen und Universitäten zu vernetzen. Um dies zu erreichen, wurde 2021 eine YUFE Veranstaltungsreihe mit monatlichen Veranstaltungen zum Thema Entrepreneurship & Innovation gestartet. Für die **10-teilige Reihe YUFE Entrepreneurial Talk Shows** organisierte jede Universität einen Veranstaltungstermin. Die erste Veranstaltung fand im Mai 2021 statt und der Bremer Beitrag ist für März 2022 geplant.

Im **WP 6 YUFE in our Cities** wird das Ziel verfolgt, eine starke Vernetzung der Universitäten mit den lokalen Akteuren und Communities an den YUFE Standorten zu erreichen. Ein wichtiger Baustein ist das **YUFE Community Volunteering Programme**. Studierende werden dazu angeregt, sich ehrenamtlich zu engagieren und erhalten dafür ein Zertifikat. Auch im Bereich Lifelong Learning strebt YUFE eine Vernetzung an. Hierfür wurde zunächst ein bilateraler Austausch zwischen der Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen und dem Center for Continuous Learning der University of Eastern Finland etabliert, um gemeinsame Formate zu entwickeln. 2021 fand außerdem das zweite **YUFE Mayors' Meeting** statt. Das Mayors' Meeting war Teil der jährlichen YUFE Town Hall, ein Event, das 2021 von der Universität Bremen ausgerichtet wurde. Das Mayors' Meeting ist ein Austauschformat für Vertreter:innen der YUFE Städte. Dieses Jahr stand das Thema „regional collaboration“ im Mittelpunkt und hierfür wurden Good Practice Projekte aus dem Bereich Sustainable Cities aus den zehn YUFE Standorten präsentiert.

## Transferaktivitäten mit Cardiff

Die Universität Cardiff zählt zu den strategischen Partnern der Universität Bremen. Nach einer ersten Abstimmungs- und Austauschphase in 2020 mit der gegenseitigen Teilnahme von Studierenden an Workshops, wurde für das Frühjahr 2021 die **Bremen-Cardiff Virtual Initiative** rund um die Themen „**Sustainability & Entrepreneurship**“ geplant. Die Workshops fanden vom 29. bis 31. März und vom 7. bis 9. April 2021 online statt.

Insgesamt 27 Studierende der Universität Bremen und der University of Cardiff nahmen an dem ersten internationalen und interdisziplinären Workshop dieser Art teil. Konzipiert, organisiert und moderiert wurde der Workshop von Kolleg:innen des Global Opportunities and Entrepreneurship Teams der Cardiff University und UniTransfer/BRIDGE der Universität Bremen.

Die Studierenden entwickelten in international zusammengesetzten Teams während des Workshops nachhaltige StartUp-Ideen zu den von der UN festgelegten 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung, die sie zum Abschluss einer vierköpfigen Jury von Expert:innen aus Bremen und Cardiff präsentierten. Bei den Final Pitches waren auch viele Vertreter:innen aus dem Bremer Gründungskosystem eingeladen, so dass die Ideen vor einem breiten Publikum vorgestellt wurden. Prämiert wurden Ideen im Bereich urban farming, eine nachhaltige Reiseagentur sowie eine App, die nachhaltiges Verhalten fördert. Sowohl die Studierenden als auch die Organisator:innen waren begeistert von der intensiven und bereichernden Zusammenarbeit, die ihnen auch einen Einblick in die Praxis und Besonderheiten des jeweils anderen Landes ermöglichte.

## Unterstützer:innen, Sponsoren und Stiftung der Universität

2021 wurde die Zusammenarbeit mit externen Partner:innen der Universität, ihren Alumni, Privatpersonen und Stiftungen sowie der regionalen und überregionalen Wirtschaft weiter ausgebaut. Mit der Bereitstellung von Mitteln für Forschung und Lehre, Forschungs- und Studienpreisen, Organisation von Tagungen und Veranstaltungen sowie durch die Finanzierung von Stiftungsprofessuren helfen die Partner:innen der Universität dabei, wichtige Fragen der Zeit aufzugreifen, innovative Forschungsfelder zu besetzen und Forschendes Lernen zu fördern.

Unterstützt wurde die Universität weiterhin durch den **Rector's Circle**, der sich im vergangenen Jahr einmal in Präsenz und einmal im Rahmen einer Videokonferenz getroffen hat. Im März 2022 veröffentlichte der Kreis eine Stellungnahme zu den geplanten Kürzungen im Wissenschaftsetat. Darin appellierte die Mitglieder an den Senat der Freien Hansestadt Bremen, sich an den Wissenschaftsplan 2025 zu halten und forderten ein klares Bekenntnis zum Wissenschaftsstandort Bremen. Seit 2006 unterstützen die Mitglieder die Universität ehrenamtlich mit professionellem Blick von außen, fördern Projekte, wie beispielsweise das Deutschlandstipendium, und setzen sich als Botschafter für die Belange der Universität in der Öffentlichkeit ein.

Die **Stiftung der Universität Bremen** hat sich 2021 weiter als Treuhänderin rechtlich unselbständiger Stiftungen etabliert. Neu hinzugekommen ist im Juni die Baumeister-Stiftung für Chancengleichheit. Damit verwaltet die Stiftung der Universität Bremen sechs Treuhandstiftungen. Neben der Baumeister-Stiftung sind dies die Kellner & Stoll – Stiftung für Klima und Umwelt, die Manfred und Ursula Fluß-Stiftung, die Iris und Hartmut Jürgens-Stiftung – Chance auf ein neues Leben, die Karin und Heinz-Otto Peitgen-Stiftung und die Dr. Heino Rose-Stiftung. Das insgesamt von der Stiftung verwaltete Vermögen liegt nun bei gut 4 Millionen Euro. Auch in 2021 haben einige Stifter:innen das Kapital ihrer Stiftungen durch Zustiftungen erhöht. Alle Treuhandstiftungen verfügen über eigene Satzungen und Kuratorien. Sie werden aber im Innen- und Außenverhältnis von der Stiftung der Universität Bremen verwaltet und richten ihre Förderungen auf satzungsgemäß förderfähige Vorhaben der Universität Bremen aus. In den vergangenen Jahren unterstützten die Stiftungen bereits mehr als 100 Projekte von und für Mitglieder der Universität mit einem Gesamtvolumen von rund 400.000 Euro.

Im Jubiläumsjahr hat die Stiftung der Universität Bremen mit der **Kampagne MACHT SINN**. Stiften gehen. Wissen schaffen ([www.uni-bremen.de/machtsinn](http://www.uni-bremen.de/machtsinn)) das Thema Forschen, Fördern und Stiften thematisiert. Hier wurden Stifter:innen wie Geförderte portraitiert, Podcasts veröffentlicht und zahlreiche Veranstaltungen durchgeführt. Dazu gehörten neben Vorträgen im Rahmen von Wissen um 11 im Haus der Wissenschaft, der Europäische Tag der Stiftungen am 1. Oktober mit dem Stiftungshaus Bremen und Das Goldene Plietsch. In einer hybriden Veranstaltung wurden Fördergelder in Höhe von 30.000 Euro zum ersten Mal öffentlich durch die gemeinsame Entscheidung von Jury und Publikum vergeben.

## 10. Digitale Transformation

Unter dem Stichwort „Digitalisierung gestalten“ hat die Universität die digitale Transformation in der Strategie 2018-2028 zu einem ihrer neun zentralen Ziele erklärt und diverse Unterziele formuliert, wie etwa die Entwicklung digitaler Lehr- und Lernservices unterstützen, Zugänge zu digitalen Lernressourcen barrierefrei gestalten, Services und Infrastruktur für den Umgang mit wissenschaftlichen Daten bereitstellen, Open Science fördern (Open Access, Open Data, Open Educational Resources), Qualität und Effizienz der administrativen Prozesse über den Student Life-Cycle erhöhen.

### Strategie zur digitalen Transformation

Ende 2019 hatte das Rektorat deshalb das Thema ‚Digitale Transformation‘ für die Universität Bremen auf die Tagesordnung gesetzt und die Stabsstelle Strategische Projekte und Exzellenz (SPE) beauftragt, den Prozess zu Entwicklung einer **langfristigen Strategie zur digitalen Transformation** durchzuführen. Mit der Corona-Pandemie erhielt das Thema Digitalisierung dann schlagartig höchste Sichtbarkeit. Seitdem gehen akute Digitalisierungsaktivitäten und deren

Koordination einerseits und die Entwicklung einer langfristigen Strategie zur digitalen Transformation andererseits Hand in Hand. In einem ersten Schritt wurde im Jahr 2020 in einem **Status-Quo-Report** der Stand der Digitalisierung dokumentiert und auf der Homepage veröffentlicht ([www.uni-bremen.de/digitrans](http://www.uni-bremen.de/digitrans)). In einem zweiten Schritt wurden **Leitsätze zur Digitalen Transformation** an der Universität Bremen formuliert und eine Strategie zur digitalen Transformation entworfen.

Aufgrund der akuten Anforderungen durch die Corona-Pandemie und die notwendigen „digitalen Semester“ wurde die Fortführung der Strategie vorübergehend pausiert. Die Entwicklung von mittelfristigen Zielen und Maßnahmen sowie die Übersetzung in Projekte wurde aus diesem Grund zunächst nur partiell in den Bereichen „Studium, Lernen, Lehren“, „Forschung und Transfer“, „Organisationsstrukturen und Verwaltungsprozesse“ erarbeitet. Eine Zusammenführung, Vereinheitlichung, partizipative Abstimmung und Veröffentlichung ist für 2022 geplant.

### Chief Digital Officer und Governance der Digitalisierung

Die Analyse des Status Quo sowie die Beratung durch das Hochschulforum Digitalisierung (HFD) zeigten die **Notwendigkeit einer stärkeren gesamtuniversitären Steuerung**. Aufgrund ihrer Bedeutung für nahezu alle Prozesse der Universität in allen Aufgabenbereichen ist Digitalisierung auch ein Organisationsentwicklungsprozess. Zur Gesamtsteuerung wurde die Rolle eines **Chief Digital Officer (CDO)** etabliert. Für den Aufbau und die erste Umsetzung hat das Rektorat Prof. Dr. Andreas Breiter für den Zeitraum vom 1.4.2020 bis zum 31.3.2023 als CDO beauftragt. Seit dem 1. Januar 2021 wird er durch eine ‚Referentin Digitale Transformation‘ unterstützt. Zudem wurden drei IT-Projektmanagementstellen ausgeschrieben, um die steigende Zahl an IT-Projekten professionell begleiten zu können - insbesondere das zentrale Projekt des Digital Student-Life-Cycle (DSLC) - und den Kompetenzaufbau innerhalb der Universität für (IT-)Projektarbeit zu forcieren. Zwei der drei Stellen konnten noch in 2021 besetzt werden.

Die Digitalisierung stellt die Universität vor neue Herausforderungen und bietet gleichzeitig viele diverse Werkzeuge zur Lösung an. Um den verschiedenen Ansprüchen innerhalb der Institution gerecht werden zu können, baut der CDO eine **Kommunikations- und Infrastruktur zur gemeinsamen Gestaltung der Digitalisierung** auf und verbessert diese kontinuierlich. Dazu wurde der regelmäßige Austausch mit der Kanzlerin, den Konrektoraten, dem Personalrat und den zentralen IT-Bereichen („**Herzkränzchen**“) etabliert. Das grundlegende Prinzip bleibt bestehen, dass Entscheidungen in der Fachlichkeit der Konrektorate und der Kanzlerin verbleiben, der CDO sie unterstützt und an Fachgremien teilnimmt. Übergreifende Digitalisierungsprojekte werden durch den CDO gesteuert.

Der neue **Nutzer:innen Beirat Digitale Transformation** wurde am 12.2.2021 mit 25 Mitgliedern der verschiedenen Anspruchsgruppen konstituiert. Im Jahr 2021 haben zwei Sitzungen stattgefunden und der Beirat wird sich auch in Zukunft zweimal im Jahr treffen.

### Neuaufstellung der zentralen IT der Universität Bremen

Die extremen Belastungen der COVID19-Krise haben die Grenzen der bestehenden IT-Strukturen und Prozesse besonders deutlich zutage treten lassen. Die zentrale IT der Universität Bremen ist durch eine fragmentierte Struktur mit mehreren Einheiten gekennzeichnet. Diese Erfahrungen gaben den Anlass, die Struktur der IT-Services genauer zu analysieren und eine IT-Neuaufstellung zu initiieren. Zusammen mit der Stabstelle für strategische Projekte und Exzellenz (SPE) wurde ein Entwicklungsprozess zum Aufbau einer zentralen IT-Einheit gestartet, in der professionell, an den Bedarfen der Nutzer:innen orientiert, in hoher Zufriedenheit und wirtschaftlich gearbeitet wird. Zu diesem Zweck werden die Prozesse der zentralen IT gemeinsam mit dem ZfN, großen Teilen des Dezernats 5 und dem ZMML im Sinne eines „Servicecenter IT“ weiterentwickelt. Der Prozess wurde im Oktober mit einer Analysephase gestartet, wird unter starker Beteiligung der Mitarbeiter:innen durchgeführt und weiter ausgestaltet. Der Vorschlag für die neue Struktur ist für Ende 2022 geplant.

### Sonderprogramme des Landes zur Digitalisierung – Bremen-Fonds

Das Sofortprogramm „Gewährung des hybriden Wintersemesters 2020/21 und strategische Weiterentwicklung der Digitalisierung der bremischen Hochschulen“ setzte das Sofortprogramm „digitale Lehre und Studierendenservices“ aus dem Sommersemester 2020 fort. So fand ergänzend eine dezentrale Mittelvergabe an die Fachbereiche sowie das Zentrum für Lehrerinnen-/Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZfLB) statt. Als Sonderprojekte wurden „BALLON - Barriearmes Lernen und Lehren Online“ und Open Access aufgesetzt. Als zusätzliches Programm startete „Digitalisierung der Hochschulen Phase 3 – Vorantreiben strategischer Digitalisierungsprojekte zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Hochschulen“ mit dem Schwerpunktbereich Digitale Transformation und hochschulübergreifende Projekte mit einem Gesamtvolumen von 10 Mio. Euro für alle bremischen Hochschulen.

Ein großer Einsatzbereich des Sonderprogramms bezieht sich auf den Bereich Studium und Lehre. Besonders im Fokus stand die ergänzende **Ausstattung von Lehrveranstaltungsräumen** mit Aufzeichnungstechnik, von mobilen Arbeitsplätzen und mobiler Aufzeichnungstechnik, um die digitale und hybride Lehre möglichst flexibel zu unterstützen. Parallel wurde die **zentrale Serverinfrastruktur** für die verstärkte Nutzung ausgebaut und das Testcenter für digitale Prüfungen nach pandemiebedingten Anforderungen umgebaut sowie **personelle Verstärkung für die medientechnische und -didaktische Unterstützung** eingeholt. Im Bereich Internationalisierung startete die Konzeption und Koordination für die Umsetzung von **Erasmus Without Papers (EWP)**, wobei es vor allem um die Schaffung von Schnittstellen zu den Systemen der Universität geht. Im Rahmen des **Sonderprojektes BALLON** konnte der Aufbau eines

Servicecenters mit Supportstrukturen für die barrierefreie Gestaltung von Lehr- und Studienmaterialien in 2021 erfolgreich gestartet werden. Im Bereich Forschung wurde ein **Forschungsförderprogramm** für die staatlichen Bremer Hochschulen zur **Erforschung der Folgen der digitalen Transformation** für Individuum und Gesellschaft mit drei Förderlinien „Explorationsprojekte“, „Anschübe für Forschungsprojekte“ und „Impulse für Forschungsvorhaben“, ausgeschrieben. Der Antrag zu Open Educational Resources wurde zurückgezogen, weil anvisierte Mittel nicht ausreichten. In einer **Kampagne zur Erhöhung der Open-Access-Publikationen** an den Bremer Hochschulen konnten Erklärvideos (Deutsch und Englisch) zu Green Open Access produziert und ein Nutzer:innenbeirat eingesetzt werden. Im Rahmen des Projektes „Research Data Management and Data Science (U Bremen Research Alliance)“ wurden die Stellen für drei Data Stewards am Data Science Center der Universität Bremen sowie die Stelle für eine Nagoya-Expert:in ausgeschrieben. Eine Besetzung der Stellen ist erst in 2022 möglich.

Im Bereich Verwaltung ist eine **Machbarkeitsstudie für ein hochschulspezifisches Personalwirtschaftssystem** geplant. Dazu wurde ein hochschulübergreifendes Projektteam unter Leitung der Kanzlerin eingerichtet und hat die Arbeit aufgenommen; die Umsetzung ist für 2022 angekündigt. Ebenso konnte das Projekt zur Einführung und Umsetzung einer **elektronischen Studierendenakte** aufgrund mangelnder personeller Ressourcen in 2021 noch nicht starten.

## Digitalisierungsprojekte

Als ein größeres Projekt wurde der **Aufbau eines Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS)** mit Hilfe des Corona-Sofortprogramms nach **(C)ISIS 12** gestartet. Zentrale Ziele sind, die Verfügbarkeit der IT-Systeme und Infrastrukturkomponenten sicherzustellen und Daten, die das Funktionieren der Prozesse der Universität gewährleisten, auf einem angemessenen Sicherheitsniveau zu schützen. Im Rahmen des Projektes geht es um die Einführung eines ISMS im Bereich der Kernverwaltung und von dort soll es anschließend sukzessiv auf die übrigen Bereiche ausgeweitet werden. Es wurden regelmäßige Treffen zwischen den datenschutzbeauftragten Personen der Universität, dem Zentrum für Netze (ZfN), dem Dezernat 5 und dem Zentrum für Multimedia in der Lehre durchgeführt, um das Vorgehen der ISMS-Einführung gemeinsam abzustimmen und die Umsetzung der Arbeitspakete auf der Basis eines etablierten Vorgehensmodells (CISIS12) vorzunehmen. Dabei werden grundsätzlich 12 Schritte abgearbeitet, um ein ISMS in der Universität einzuführen und zu verstetigen. Darüber hinaus erfolgt eine starke Orientierung an den Vorgaben des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), insbesondere an den Vorgaben zum IT-Grundschutz. Im Jahr 2021 starteten die Bestandsaufnahmen der Anwendungssysteme und ihres Schutzbedarfs im Bereich der zentralen IT. Wesentlicher Schwerpunkt (gemäß Schritt 1 des genannten Vorgehensmodells) war die Entwicklung einer Leitlinie für Informationssicherheit. Prioritär wurden die Systeme für die Anbindung an das Bremer Verwaltungsnetz (BVN) über eine Terminalserverlösung aufgenommen

und der Dienst „Gateway zum BVN“ dokumentiert. Weiterhin startete die Entwicklung eines Sensibilisierungs- und Schulungskonzeptes für Informationssicherheit (gemäß Schritt 2 des genannten Vorgehensmodells CISIS12).

Als ein Schritt zur Realisierung von Home-Office Möglichkeiten für Verwaltungsarbeitsplätze wurde die **Anbindung an die Landes-IT** im Rahmen des ISMS-Projektes technisch über einen Gateway-Server realisiert. Zusammen mit den formalen Vereinbarungen wurde diese Lösung mit dem Senator für Finanzen entwickelt, abgestimmt und befindet sich in der Prüfung, bevor der Testbetrieb in 2022 startet.

Der Bedarf nach zuverlässigen und funktionalen **Videokonferenzsystemen** blieb auch in 2021 groß, mit verschiedenen Ansprüchen in Lehre, Studium, Forschung und Verwaltung. Um ein bedarfsgerechtes Portfolio für alle Nutzer:innen anbieten zu können, wurde eine Kosten- und Nutzenanalyse durchgeführt, ein Test mit Webex als potenzieller Alternative für Zoom aufgesetzt und schließlich das Portfolio festgelegt. In Abstimmung mit der Datenschutzbeauftragten sowie dem Personalrat, dem Konrektor für Studium und Lehre und der Kanzlerin wurde eine Policy für die unterschiedlichen Nutzungsszenarien und Videokonferenzsysteme (StarLeaf, Zoom, BigBlueButton) vereinbart.

Ein bereits in der Universitätsstrategie formuliertes Ziel ist, die Qualität und Effizienz der administrativen Prozesse über den Student-Life-Cycle zu erhöhen. Daher hat der CDO übernommen, den gemeinsamen Prozess zur **Realisierung eines Digital-Student-Life-Cycle** zu steuern und weiterzuentwickeln. Ausgehend von einer Retrospektive in Zusammenarbeit mit SPE, in welcher von allen Beteiligten ein kritischer Blick auf den aktuellen Stand und die Entwicklungsschritte gelegt wurde, fanden Fachgespräche mit externen Expert:innen (Uni Göttingen, TU München, externe Berater:innen) statt. Daraufhin wurde die Entscheidung getroffen, Campusnet nicht als vollständiges integriertes Campusmanagementsystem einzuführen, sondern die beiden bereits eingeführten Module „Bewerbung und Zulassung“ und „Studierendenverwaltung“ zunächst aus dem Projektstatus in einen stabilen Regelbetrieb zu überführen und weitere Phasen des Student-Life-Cycle modular umzusetzen. Daraus entstanden fünf Teilprojekte: Schnittstelle Campusnet-Flexnow, elektronisches Modulhandbuch, Internationalisierung – EWP, elektronische Studierendenakte und Masterdashboard, die mit Unterstützung der neuen IT-Projektmanager:innen und SPE umgesetzt werden. Aufgrund der personellen Ressourcen in den Fachabteilungen und der IT sind enge Absprachen und Koordination zwischen den Projekten unabdingbar.

## Dank

Das Rektorat dankt allen Mitarbeiter:innen und Studierenden der Universität Bremen, den Senatsbehörden, der Bürgerschaft und allen Freund:innen und Förder:innen der Universität für die im vergangenen Jahr geleistete Arbeit und die erneut erhaltene Unterstützung!