

Gleichstellung an der Hochschule Bremen

Aktuelle Handlungsfelder

Stand Juli 2022

Die HSB verfolgt das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Hochschule zu verwirklichen. Dazu streben wir einen Wandel der Hochschulkultur an, der die gesamte Organisation einbezieht, von den Führungskräften bis zu den Mitarbeitenden und den Studierenden.

Die Angebote der HSB im Bereich Gleichstellung sind aus dem aktuellen Forschungsstand, der Reflexion vergangener Aktivitäten sowie in Bezug auf derzeitige Bedarfe konzipiert. Die Basis zur Festlegung immer wieder neu angepasster konkreter Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit an der HSB bilden jährlich erhobene, umfangreiche nach Geschlecht aufgeschlüsselte Gleichstellungsdaten. In den Gleichstellungsberichten, die die Gleichstellungsstelle alle drei Jahre veröffentlicht, wird im Sinne eines Monitorings die Entwicklung der Zahlen analysiert und zur Identifikation von Bedarfen und Entwicklungspotenzialen kommentiert.

Die Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit im wissenschaftlichen Bereich der HSB sind im Gleichstellungs-Aktionsprogramm formuliert. Derzeit gilt das „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018-2022“. Es liegt als gedruckte Broschüre vor und kann auch auf der Gleichstellungs-Website der HSB heruntergeladen werden.¹ Es fungiert auch als Gender Equality Plan, wie er als EU-Forschungsförderkriterium verpflichtend eingeführt wurde.

Im Gleichstellungs-Aktionsprogramm werden aktuelle Probleme, ihre Ursachen, die sich daraus ergebenden Handlungsziele sowie die konkreten Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele beschrieben und die Umsetzung der Maßnahmen mit direkten Zuständigkeiten verbunden. Es wird federführend von der Gleichstellungsstelle und dem Rektorat unter Mitarbeit insbesondere der Zentralen Kommission für Frauenfragen und der Dezentralen Frauenbeauftragten entwickelt und alle fünf Jahre neu festgelegt und veröffentlicht.

Auf den folgenden Seiten sind die derzeit aktuellen Handlungsfelder der HSB im Bereich Gleichstellung zusammengefasst dargestellt.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Ein zentrales Ziel der Gleichstellungsarbeit an der HSB ist die Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen. Als Hochschule der angewandten Wissenschaften mit einer starken Ausprägung in den MINT-Fächern strebt die HSB insbesondere eine Steigerung des Professorinnenanteils in jenen Bereichen an, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

Wichtige Handlungsfelder sind hier die derzeitige gleichstellungsorientierte Überarbeitung des Berufsleitfadens und der Ausbau einer proaktiven Rekrutierung zur erfolgreicherer geschlechtergerechten Personalgewinnung.

Neu entwickelt wurde eine Handreichung, um Kommissionsmitglieder in ihren Gender- und Diversity-Kompetenzen zu unterstützen und geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren zu fördern.²

Eine weitere geplante Maßnahme sind Gender-Trainings für Entscheidungsträger*innen.

Außerdem streben wir an, die an der HSB bereits vorhandenen Strategien zur Gewinnung und zum Verbleib von Frauen in MINT-Bereichen, insbesondere in MINT-Spitzenpositionen zu optimieren und zu erweitern sowie die Sichtbarkeit von Frauen innerhalb der Hochschule und nach außen zu fördern.

Frauen, die sich durch die Bemühungen der HSB um die Erhöhung des prozentualen Anteils von Frauen in Gremien akademischer Selbstverwaltung vergleichsweise überproportional engagieren und daher mit einer rechnerisch deutlich höheren Belastung konfrontiert sind, sollen entsprechende, an die jeweilige berufliche oder persönliche Situation angepasste Entlastungen erhalten. Diese Zielsetzung ist bereits konzeptionell verankert. Regelungen dazu sind in der HSB in der unmittelbar nahen Zukunft zu konkretisieren und zu realisieren.

Mentoring MINT für Schülerinnen und Studentinnen

Zur Gewinnung von Studentinnen in die MINT-Fächer und zur Unterstützung von Studieneinsteigerinnen in männerdominierten naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen hat die HSB seit 2012 ein stark nachgefragtes und mehrfach ausgezeichnetes Mentoring-Programm entwickelt.³

Derzeit ist das Projekt Mentoring MINT über das Professorinnenprogramm III drittmittelfinanziert. Die HSB strebt an, die zur weiterhin erfolgreichen Durchführung des Mentoring-Programms benötigten Ressourcen zukünftig durch den Grundhaushalt der Hochschule nachhaltig abzusichern.

Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die HSB vertritt eine eindeutige Null-Toleranz-Haltung gegenüber sexualisierter und anderer Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und verpflichtet sich, jeglicher Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl in der Hochschule als auch im außerhochschulischen, mit dem Beschäftigungsverhältnis oder Studium in Verbindung stehenden Umgang entgegenzuwirken.

Alle Mitglieder und Angehörigen der HSB haben Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen durch die Hochschule. Die Hochschule verfügt über klare Maßnahmen und Regelungen, die entsprechende Vorfälle untersuchen, diesbezügliche Verhaltensweisen in gesetzlich vorgesehenem Rahmen sanktionieren und Betroffene wie Zeug*innen unterstützen.

Vertrauliche Erstberatung für alle Hochschulangehörigen bei Fällen von sexualisierter und anderer Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bieten u.a: die Zentrale Frauenbeauftragte, die Dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten, die Frauenbeauftragte nach LGG, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt ADE.⁴ Offizielle Beschwerden können bei der Beschwerdestelle der HSB in der Rechtsstelle eingereicht werden.

Gesetzliche Grundlage zum Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der HSB bieten neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) insbesondere die „Richtlinie der HSB zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz“⁵ sowie die „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“⁶, die die Umsetzung des AGG für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz konkretisieren.

Derzeit wird an der HSB eine Aktualisierung der Richtlinie erarbeitet, in der auch der Schutz der Studierenden explizit ausgedrückt sein wird. Außerdem besteht das Vorhaben, einen für alle Hochschulangehörigen verpflichtenden institutionellen Verhaltenscodex zu erarbeiten.

Geschlechtervielfalt

Geschlecht ist vielfältig und Geschlechtervielfalt ist Realität an der Hochschule. Wir haben den Anspruch, allen Hochschulangehörigen einen möglichst diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsalltag zu ermöglichen.

Dazu sind an verschiedenen Stellen noch strukturelle Veränderungen notwendig, um Hürden abzubauen, die insbesondere trans*, inter* und nicht-binären Personen im Weg stehen können. So streben wir an, entsprechend der Handlungsempfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) ein Verfahren zu etablieren, mit dem Änderungen des Namens und des Geschlechtseintrags an der Hochschule möglichst barrierearm, transparent und mit geringem bürokratischem Aufwand möglich werden.⁷

Genderkompetentes Handeln im Hochschulalltag

Mit dem Ziel, die Gender-Kompetenz aller Hochschulangehörigen zu fördern und diesbezüglich zeitgemäße Wissensstandards in der Hochschulkultur zu etablieren, plant die HSB zu diesem Themenbereich Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für alle Hochschulangehörigen.

Die Implementierung, kontinuierliche Durchführung und strukturelle Verankerung entsprechender Trainings, die die gesamte Organisation der Hochschule miteinbeziehen, zunächst jedoch am vordringlichsten Personen in Entscheidungs- und Führungspositionen, ist eine der unmittelbar nächsten Aufgaben, der sich die HSB im Bereich Gleichstellung stellt.

Als Einführung in die Themenfelder Gender-Kompetenz und Diversity-Kompetenz stellt die HSB allen Interessierten eine entsprechende Handreichung zur Verfügung.⁸

Geschlechtergerechte Sprache:

Ein besonders wichtiges Feld von Gender-Kompetenz ist Sprache. Sprache ist das zentrale Ausdrucksmittel in Wissenschaftsinstitutionen. Mit unseren Formulierungen schaffen wir Vorstellungsbilder und prägen das, was fortan als Normalität gilt. Wir können durch Sprache Ausschlüsse produzieren, aber auch Zugänge ermöglichen. Für eine gesprochene wie für eine geschriebene Sprache, die alle Menschen gleichermaßen wertschätzt, sind geschlechtergerechte und geschlechtersensible Formulierungen unverzichtbar.

Bereits 2014 haben die Landeskongress der Frauenbeauftragten (LaKoF) und die Landesrektor*innenkongress eine „Orientierungshilfe für eine geschlechtergerechte Sprache an den Hochschulen im Land Bremen“ herausgegeben.⁹ Zudem gibt es die „Handreichung Gender-sensible Sprache in der Bremer Verwaltung“, 2020 vom Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst im Auftrag des Senators für Finanzen herausgegeben.¹⁰

Da Sprache prozesshaft und lebendig ist, sich immer weiter verändert und da sich auch unser Verständnis von Geschlecht verändert, erarbeitet die Hochschule Bremen derzeit eine aktualisierende Ergänzung.

Gender- und Diversity-Kompetenzen in der Lehre

In Studium und Lehre streben wir die Förderung differenzierter Wahrnehmung und damit Sensibilisierungsprozesse an, durch die stereotypes Denken erkannt und abgelegt werden kann. Dies betrachten wir als Basis unseres Bildungsauftrags und als Grundlage für die Erweiterung von Denk- und Handlungsräumen. Mit diesem Ziel wird im Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL) der HSB seit 2020 das Projekt „Gender und Diversity in der Lehre“ aufgebaut, durch dessen Angebote Lehrende befähigt werden, die eigene Lehre gender- (und diversity-)reflektiert zu gestalten.¹¹

Geschlecht als Dimension von Forschung und Entwicklung

Wir sind der Überzeugung, dass auch Forschung und Entwicklung von höchster Qualität nur gelingen, wenn Gender als wesentliche Dimension wissenschaftlicher Fragen und Prozesse reflektiert und berücksichtigt wird. Daher ist die Integration der Geschlechterdimension in wissenschaftliche Erkenntnisproduktion eines der zentralen Anliegen der kontinuierlichen Gleichstellungsarbeit der Hochschule Bremen.

Von Juli 2022 bis Januar 2023 läuft die Konzeptionierungsphase für ein geplantes Projekt zur Integration von Gender-Aspekten in die Forschungsaktivitäten der Hochschule Bremen.¹² Ziel des Projekts ist es, eine systematische Berücksichtigung geschlechtsbezogener Aspekte in Forschungsprozessen zu fördern und die bedarfsorientierte gendersensible Ausrichtung wissenschaftlicher Entwicklungen in allen Fachgebieten sicherzustellen. Dazu sollen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen, Vernetzungs- und Weiterbildungsangebote an der HSB entwickelt und strukturell verankert werden.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familialen Sorgeaufgaben

Statusübergreifend verfügt die HSB über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familialen Sorgeaufgaben (Kinderbetreuung wie Pflegeaufgaben). U.a. sind dezentrale und mobile Arbeit vor allem in Verbindung mit dem flexiblen Arbeitszeitmodell der HSB gut geeignet, um Sorgearbeit und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Entsprechende Dienstvereinbarungen regeln die Möglichkeiten zur alternierenden Telearbeit sowie zur mobilen Arbeit für Beschäftigte der Hochschule. Beschäftigte können sich zu Vereinbarkeitsfragen im Familienbüro für Beschäftigte sowie im Personaldezernat und beim Personalrat informieren und beraten lassen.

Für Studierende gibt es ein Informations- und Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Studium im Familienbüro für Studierende der Zentralen Studienberatung. Hier wird angestrebt, die Ressourcen noch zu erweitern.

Die familien- und lebensphasenbewusste Unternehmenskultur der Hochschule Bremen wurde 2021 zum sechsten Mal in Folge mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet und auch zukünftig soll die Zertifizierung weiterverfolgt werden.

Nachhaltige Absicherung der Gleichstellungsarbeit

Die Gestaltung, Umsetzung und Evaluation der Gleichstellungsarbeit der HSB ist mit entsprechenden Ressourcen hinterlegt. Perspektivisch geht es in der weiteren Organisations- und Hochschulentwicklung, wie im letzten Wissenschaftsplan gefordert, um die nachhaltige Sicherung der erfolgreichen Struktur der Gleichstellungsarbeit durch den Grundhaushalt der Hochschule.

Anmerkungen:

¹ „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018-2022“: https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gleichstellungsprogramme/5._Aktionsprogramm__2018_-_2022_.pdf.

² Handreichung zu Gender-und Diversity-Kompetenzen: https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gender-_und_Diversity-Kompetenz__zusammengefasste_Definitionen_.pdf.

³ Projekt Mentoring MINT: <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/aktuelles/projekte/mentoring-mint>.

⁴ Hilfreiche Kontakte und Ansprechpersonen an der HSB bei Beratungsbedarf in Fällen von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt: <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/profil/gleichstellung/#c21808>.

⁵ „Richtlinie der HSB zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz“: https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Regelungen_und_Richtlinien/Richtlinie_der_HSB_zum_Verbot_der_sexuellen_Diskriminierung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf.

⁶ „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“: https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Regelungen_und_Richtlinien/dienstanweisung_zum_schutz_vor_sexueller_bel__stigung_am_arbeitsplatz_2018.pdf.

⁷ Handlungsempfehlungen der bukoF für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen>.

⁸ Handreichung zu Gender-und Diversity-Kompetenzen siehe Anmerkung 2.

⁹ „Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache an den Hochschulen im Land Bremen“, 2014: https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/orientierungshilfuegendergerechtesprache_final_lakof.pdf.

¹⁰ „Handreichung Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung“, 2020: https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/20210114_Handreichtung_Gendersensible_Sprache_in_der_Bremer_Verwaltung_7_.pdf.

¹¹ Projekt „Gender und Diversity in der Lehre“ an der HSB: <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/organisation/zentrale-einheiten/zentrum-fuer-lehren-und-lernen/gender-und-diversity-in-der-lehre>.

¹² Projekt zur Integration von Gender-Aspekten in die Forschungsaktivitäten der HSB: <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/profil/gleichstellung/integration-von-genderaspekten-in-die-forschungsaktivitaeten-der-hsb>.

Gleichstellungsprofil der HSB:
<https://www.hs-bremen.de/die-hsb/profil/gleichstellung>

Kontakt Gleichstellungsstelle der HSB:
gleichstellungsstelle@hs-bremen.de