

Gleichstellung an der Hochschule Bremen

15. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten (BremHG) 2017–2019
Aktivitäten und Datenlage



Vorwort	6	2	5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen (2018–2022)	27	2.3	Kernbereich III	46
1 Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten	9					Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie zur Vernetzung und Kompetenzerweiterung von Professorinnen	
1.1 Struktur der Gleichstellungsarbeit an der HSB	10	2.1	Kernbereich I	30	2.4	Kernbereich IV	48
1.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten	12		Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auch unter besonderer Beachtung von Migrationsaspekten, Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen, Unterstützung bei dem Übergang in den Beruf und bei der Karriereentwicklung			Maßnahmen zu Antidiskriminierung und Vereinbarkeit, Präventionsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Grenzüberschreitung und Gewalt, Maßnahmen zur Unterstützung gendersensibler Lehre, Organisation von hochschulpolitischem Austausch zu Gleichstellungsthemen, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	
1.2.1 Prädikat	12	2.2	Kernbereich II	44	2.5	Kernbereich V	52
1.2.2 Drittmittelakquise und Gleichstellungsprogramm	12		Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Verbesserung der Karrierewege zur FH-Professur, Gewinnung von internationalen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen mit Praxiserfahrung zur weiteren Qualifizierung			Nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten und der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familialer Sorgearbeit, nachhaltige Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den jeweilig zuständigen Bereichen der Hochschulstruktur, Strukturierung der Prozesse weiterer Qualitätsentwicklung	
1.2.3 Akademischer Senat / Leitbild der HSB	14						
1.2.4 Beratung Rektorat, Fakultäten und Einrichtungen, Berichte	15						
1.2.5 Berufungskommissionen	15						
1.2.6 Beratung Beschäftigte und Studierende / Vernetzung / Solifonds	19						
1.2.7 Öffentlichkeitsarbeit / Veranstaltungen	21						
1.2.8 Gleichstellung während der Corona-Pandemie	22						
1.3 Kommissionsarbeit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF)	24						

3	Informationen zu Gleichstellungs- aspekten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene	55	4.6	Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeitende	92
3.1	Landesebene	56	4.7	Lehraufträge	94
3.2	Bundesebene	58	4.8	Studentische Hilfskräfte und Tutor*innen	96
4	Einführung Gleichstellungsdaten	67	4.9	Studierende	98
4.1	Lehre und Studium – Hochschulgesamtseite	70	4.10	Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten	100
4.2	Gremien	74		Fazit – Ausblick	104
4.3	Fakultätsentwicklungen im Einzelnen	78		Kontakte	106
	Fakultät 1			Impressum	107
	Wirtschaftswissenschaften (SIB)	78			
	Fakultät 2				
	Architektur, Bau und Umwelt	80			
	Fakultät 3				
	Gesellschaftswissenschaften	82			
	Fakultät 4				
	Elektrotechnik und Informatik	84			
	Fakultät 5				
	Natur und Technik	86			
4.4	Berufungsverfahren	88			
4.5	Qualifizierung - und Promotionsstellen	90			



Vorwort

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts dauert die Krisensituation der Corona-Pandemie bereits seit acht Monaten an, noch hat der Wissenschaftsplan 2020 des Landes Bremen Gültigkeit. Welche Aspekte des Wissenschaftsplans 2025 umgesetzt werden können, scheint aktuell unklar.

Dabei ist von großer Bedeutung, dass auch in Zeiten lang andauernder Krisenbewältigung Geschlechtergleichstellung und andere Diversity-, Gerechtigkeits- und Antidiskriminierungs-Themen nicht vernachlässigt, sondern unverändert engagiert vorangetrieben und auch in Digitalisierungs-Prozesse integriert werden, damit wir in diesen Bereichen keine Rückschritte verzeichnen müssen.

Wir verfügen bislang noch kaum über Untersuchungen darüber, welche Folgen aus den notwendigen Maßnahmen zur Krisenbewältigung für die Geschlechtergleichstellung resultieren. Jedoch ist zu vermuten, dass die ungleiche Arbeitsteilung familialer Care-Arbeit zuungunsten der Frauen sich in den letzten Monaten verstärkt hat, mit entsprechenden Folgen für Berufs- und Karriereentwicklung.

Gleichfalls noch nicht empirisch untersucht ist, wie sich Dominanzverhältnisse in der digitalen Lehre bei der Beteiligung der Studierenden auswirken. Was wir wissen ist, dass dort die Hürden der Beteiligung für viele Studierende höher sind als in der Präsenzlehre und dass es für Lehrende erheblich schwieriger ist, für die Integration aller Studierenden in die Interaktion zu sorgen.

Bereits im Wissenschaftsplan 2020 wurden Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit zu zentralen Zielen der Hochschulentwicklung erklärt: „Die Bremer Hochschulen haben die Geschlechtergleichstellung explizit in ihre Profisetzungen aufgenommen und in ihren Leitbildern verankert. Sie formulieren in regelmäßig fortzuschreibenden Gleichstellungskonzepten, wie sie eine gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen möglichst in allen Fächerguppen erreichen wollen und wie sie das Qualifikationspotential von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karriere-stufen umfassend erschließen und nutzen wollen.“¹

Im Wissenschaftsplan 2025 wird an den Vorgängerplan anknüpfend Folgendes konstatiert: „Das Land erwartet von den Hochschulen, dass sie ihre strukturierten Gleichstellungskonzepte, in denen dargelegt ist, wie eine gleichbe-

rechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Fächerguppen und auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen erreicht werden soll, inhaltlich und auch im Hinblick auf die dezentral handelnden und verantwortlichen Einrichtungen und Personen in ihrer Wirksamkeit überprüfen, weiterentwickeln und fortschreiben.“²

Das 2017/2018 im Querschnitt erarbeitete und diskutierte „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018–2022“ wurde vom Akademischen Senat der HSB am 30.01.2018 ohne Gegenstimmen beschlossen. Dieses Aktionsprogramm ist mit seinen fünf thematischen Kernbereichen noch differenzierter und anspruchsvoller als es bereits die vorhergehenden Gleichstellungskonzepte der HSB waren. Die einstimmige Verabschiedung zeigt den hohen Grad der Zustimmung und Unterstützung, den Gleichstellungsarbeit in der HSB inzwischen erreicht hat.

Mit den erneut erfolgreich akquirierten Drittmitteln aus dem Professorinnenprogramm, bei dem die HSB nun zum dritten Mal dabei ist, bestehen gute Chancen, auch die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen weiter zu intensivieren. Hier sind die Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF)

und die Frauenbeauftragten in bedeutsamer Funktion: „Im Hinblick auf die Durchsetzung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des Landes im Hochschulbereich kommt den dafür eingerichteten Gremien sowie den Frauenbeauftragten nach wie vor große Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Frauenbeauftragten einen gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Arbeitsausstattung haben. Dieser Verpflichtung müssen die Hochschulen nachkommen.“³

Die Hochschule Bremen (HSB) hat im Zuge der Aktualisierung ihres Leitbilds Gleichstellung noch deutlicher als zuvor formuliert und gestärkt. Auch diese Änderung wurde 2018 einstimmig vom Akademischen Senat der HSB verabschiedet.⁴

Die Zentrale Frauenbeauftragte der HSB wurde am 10.03.2020 einstimmig von der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) für weitere fünf Jahre als deren Sprecherin wiedergewählt und vom Akademischen Senat am 16.06.2020 für denselben Zeitraum als Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen bestellt.

Sie informiert in dem vorliegenden Bericht über ihre Tätigkeiten im Zeitraum 2017–2019 und stellt Daten zur Geschlechterverteilung an der Hochschule Bremen für den wissenschaftlichen Bereich kommentiert zur Verfügung. Eine unkommentierte, noch weitergehend differenzierte Datenzusammenstellung wird jährlich auf der Website der HSB veröffentlicht.⁵

Die Kolleginnen der Gleichstellungsstelle hoffen, dass das mit diesem Bericht sowie der ausführlichen Datenzusammenstellung bereitgestellte Material hilfreich für interne wie externe Leser*innen sein wird. Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu diesem Bericht oder zu anderen Aspekten im Bereich Gleichstellung haben, sprechen Sie mich gerne an. Ich freue mich auf die Fortsetzung der guten kollegialen Zusammenarbeit intern und extern.



Bremen, Oktober 2020

Dr. Barbara Rinken

Zentrale Frauenbeauftragte

nach Bremischem Hochschulgesetz (BremHG)

¹Wissenschaftsplan 2020, hrsg. von der Senatorin für Bildung und Wissenschaft Bremen, S. 36: <https://zukunft.bremen.de/wp-content/uploads/2017/09/wissenschaftsplan-2020.pdf> (letzter Zugriff 12.11.2020).

²Wissenschaftsplan 2025, hrsg. von der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz Bremen, S. 27: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/zentrale-frauenbeauftragte/Berichte/WP_2025_HAUPTDOKUMENT_13-02-19.pdf (letzter Zugriff 12.11.2020).

³Ebd., S. 28 (letzter Zugriff 12.11.2020).

⁴Leitbild der HSB: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/leitbild/gleichstellung/> (letzter Zugriff 12.11.2020).

⁵Auftritt der Gleichstellungsstelle auf der Website der HSB: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/> (letzter Zugriff 12.11.2020).

Teil 1

Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

1.1 Struktur der Gleichstellungsarbeit an der HSB

Die **Weiterentwicklung ihrer Strukturen** betrieht und entwickelt die HSB als übergreifende Strategie eine parallele und ineinandergreifende, starke Verortung von Gleichstellung sowohl an zentralen Stellen (z. B. in der Frauenkommission, der Gleichstellungsstelle und im Rektorat) als auch im Querschnitt, wie z. B. durch die Dezentralen Frauenbeauftragten in den Fakultäten, in der Zentralen Studienberatung, im Career Service und im Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL). Auf diese Art und Weise wird das Ziel der sinnvollen Integration von Gleichstellung in die gesamte Hochschulstruktur bei Kompetenzsicherung über zentrale Einheiten strategisch verfolgt.

In der **Gleichstellungsstelle** sind das Frauenbüro als Geschäftsstelle der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) und seit 2016 das über die Drittmittel des Professorennenprogramms finanzierte Aufgabenfeld Mentoring MINT angesiedelt. Die Leitung dieser teamorientiert arbeitenden Organisationseinheit liegt bei der amtierenden Zentralen Frauenbeauftragten.

Mit einer ganzen Reihe von Angeboten wendet sich unsere Gleichstellungsarbeit gleichermaßen an alle Geschlechter, insbesondere betrifft dies die Themen „Vereinbarkeit von

Studium bzw. Beruf und Familie“, „Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierungen bzw. Identitäten“ und „sexuelle Belästigung“. Zu diesen Themen informieren und beraten wir Kolleg*innen und Studierende. Weiterhin begleiten wir Prozesse der Hochschulentwicklung, die mit diesen Themen verknüpft sind. Die Gleichstellungsstelle der HSB arbeitet schwerpunktmäßig zur Gleichstellung der Geschlechter.

Das **Frauenbüro** ist die Geschäftsstelle der **Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF)** und das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich (Sprecherin der ZKFF). Die Zentralen Frauenbeauftragten für den Bereich Wissenschaft haben zur Aufgabe, den vielfältigen – oft verdeckten – Benachteiligungen von Frauen in Studium, Lehre und Forschung entgegenzuwirken. Darüber hinaus bieten wir z. B. Beratung für Frauen zu beruflichen Perspektiven an und organisieren Veranstaltungen und Maßnahmen, durch die der Abbau struktureller Geschlechterungleichheit unterstützt wird.

Die **ZKFF**, in der aktuell wieder Vertreterinnen aller Fakultäten und aller Statusgruppen im wissenschaftlichen Bereich vertreten sind (Studentinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen), tagt mehrmals pro Semester.

Ihre Sprecherin, die **Zentrale Frauenbeauftragte**, steht in kontinuierlicher Verbindung mit dem Rektorat und erstattet dem Akademischen Senat jährlich Bericht über Gleichstellungserfolge sowie Probleme und Lösungsansätze.

Die Zentrale Frauenbeauftragte kommuniziert Reflektionsansätze aus der ZKFF, dem aktuellen Forschungsstand sowie aus der Vernetzung der landes- und bundesweiten Gleichstellungsarbeit in die HSB. Sie arbeitet darüber hinaus in enger Abstimmung mit den Dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten.

In allen fünf Fakultäten sind gewählte **Dezentrale Frauenbeauftragte** tätig, die in Abstimmung mit der Zentralen Frauenbeauftragten Bewerbungs- und Berufungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich begleiten. Die flächendeckende Begleitung von Personalauswahlverfahren durch Frauenbeauftragte ist eine der zentralen Strategien der HSB zur Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich.

Die **Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF)** als Kommission des Akademischen Senats und die Frauenbeauftragten erfüllen gemeinsam den im Bremischen Hochschulgesetz (BremHG) verankerten Gesetzauftrag. Demzufolge sind sie „an den Entscheidungen des Rektorats beratend zu

beteiligen, insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, bei der Mittelvergabe nach § 81 Abs. 2, bei Berufungs- und Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Frauengleichstellungsrichtlinien der Hochschulen“ (BremHG, § 6 (6)).

Die Aufgaben des **Familienbüros** sind seit 2019 aufgeteilt worden. Studierende Eltern werden nun in der Zentralen Studienberatung beraten, die Beratung von Beschäftigten mit Sorgaufgaben erfolgt weiterhin im Familienbüro, nun unter Leitung der Kanzlerin.



Das Projekt **Mentoring MINT** ist ein über das Professorinnenprogramm finanziertes Mittelfeldprojekt, das inhaltlich in der Gleichstellungsstelle und im Referat 06 (Zentrale Studienberatung) verortet ist. Die Ziele von Mentoring MINT sind – entsprechend dem 5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen⁶ – die Förderung und Stabilisierung des Interesses von Schülerinnen an MINT-Fächern der Hochschule Bremen – insbesondere für die Studiengänge, in denen Frauen in besonderem Maße unterrepräsentiert sind⁷ – sowie die Förderung des Studienerfolgs von MINT-Studentinnen. Weitere Informationen zu Mentoring MINT finden Sie unter 2.1.

Auf den folgenden Seiten werden, nach diesem Überblick über die Grundstruktur, konkrete Tätigkeiten im Berichtszeitraum dargestellt. Weitere, detaillierte Informationen über Aufgaben und Angebote finden sich auf der Webseite der Gleichstellungsstelle.⁸

⁶ 5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018–2022: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/programme/5._aktionsprogramm_2018_-_2022_finale_version.pdf (letzter Zugriff 12.11.2020).

⁷ Dies betrifft insbesondere Studiengänge der Fakultäten 2, 4 und 5.

⁸ Website der Gleichstellungsstelle: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/> (letzter Zugriff 12.11.2020).

1.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten

Die Aufgaben der Zentralen Frauenbeauftragten der HSB umfassen eine Vielzahl von Tätigkeiten wie z. B. persönliche, strategische und wissenschaftliche Beratung, Konzeptionierung von Gleichstellungsprogrammen, die Begleitung ihrer Umsetzung, Beantragung von Drittmitteln und Koordination der Umsetzung erworbener Drittmittelprogramme, Beantragung von Gleichstellungs-Prädikaten, Begleitung von Berufungsverfahren, Beratung der Hochschulleitung zu Gleichstellungsfragen, Organisation der Frauenkommission und der Zusammenarbeit mit den Dezentralen Frauenbeauftragten, Mitarbeit und regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung an der HSB im Akademischen Senat sowie Mitarbeit in Landes- und Bundeskonferenzen der Frauenbeauftragten an Hochschulen.



1.2.1 Prädikat

2019 wurde das **„TOTAL E-QUALITY“-Prädikat** zum vierten Mal für die Hochschule Bremen gewonnen. Mit diesem Prädikat wird die hervorragende, kontinuierliche Gleichstellungsarbeit der HSB ausgezeichnet. Der TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. verfolgt das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern.⁹ Das Prädikat wurde zum zweiten Mal mit dem Zusatz Diversity verliehen. Vielen Dank an dieser Stelle für die unterstützende Arbeit aus dem Diversity-Bereich.

1.2.2 Drittmittelakquise und Gleichstellungsprogramm

Seit dem Jahr 2009 beteiligt sich die HSB kontinuierlich und erfolgreich an dem Drittmittel-Bund-Länder-Programm **„Professorinnenprogramm“** als dezidiertem Gleichstellungsprogramm. In der ersten Laufzeit des Programms bekam die HSB den Zuschlag für drei Professorinnen, in der zweiten Laufzeit für zwei Professorinnen, in der aktuellen dritten Runde hat das Gleichstellungszukunftskonzept erneut den Zuschlag bekommen und konnte zwei Regelprofessuren im Rahmen des Programms für die Förderung gewinnen. Es ist keineswegs selbstverständlich und kann als außerordentlicher Erfolg gewertet werden, dass die HSB somit in allen

drei bisherigen Ausschreibungen erfolgreich war. Die Zentrale Frauenbeauftragte bearbeitet über die Beantragung hinaus auch die **Umsetzung des gleichstellungspolitischen Teils des Professorinnenprogramms**. Dies umfasst die Konzipierung und Begleitung der Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen, die Kommunikation in der Hochschule und mit dem Projektträger sowie die Erstellung von Zwischen- und Abschlussberichten.

Die erfolgreiche Bewerbung um das Professorinnenprogramm III erfolgte auf der Basis des **5. Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018–2022**. Dieses Programm wurde in breiter Abstimmung in der HSB entwickelt. Dafür war neben dem Rektorat die Zentrale Kommission für Frauenfragen als Kommission des Akademischen Senats maßgeblich für Vorbereitung und Diskussion verantwortlich, in Zusammenarbeit mit den Dezentralen Frauenbeauftragten. Weiterhin beteiligten sich viele Bereiche der HSB an der Entwicklung des Gleichstellungsprogramms wie z. B. die Zentrale Studienberatung, der Career Service und das ZLL.¹⁰

Die **Weiterentwicklung und Verstetigung der Gleichstellungsmaßnahmen** sind außerdem Teil des Hochschulentwicklungsplans (HEP) 2020 der HSB. Die Maßnahmen wurden auf der Basis des aktuellen Forschungsstands und der Refl xion vergangener Aktivitäten entwickelt. Sie beziehen sich auf zum Zeitpunkt der Konzepterstellung aus diversen Bereichen der Hochschule geäußerte Bedarfe und werden mit kontinuierlicher Qualitätsprüfung fortlaufend weiterentwickelt.

⁹ Website des TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.: <https://www.total-e-quality.de/> (letzter Zugriff 12.11.2020).

¹⁰ Zu dem Zeitpunkt war das jetzige ZLL noch die KOOWB (Koordinierungsstelle für Weiterbildung).



1.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten

1.2.3 Akademischer Senat / Leitbild der HSB

Der Akademische Senat der HSB hat, basierend auf Formulierungsvorschlägen der Zentralen Frauenbeauftragten, in der **Aktualisierung des Leitbildes der HSB** der Bedeutung von Geschlechtergleichstellung besonderes Gewicht verliehen. Durch diesen Schritt bildet sich die intensive Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre nun auch im Leitbild ab. So ist nun bereits in der Präambel formuliert, dass die HSB sich den Zielen

- „eines aufgeklärten, unterschiedliche Interessen, Meinungen, Lebensstile und Kulturen achtenden und toleranten gesellschaftlichen Klimas,
- der Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter,
- der Berücksichtigung der besonderen Belange und Bedürfnisse von behinderten und chronisch kranken Menschen [sowie]
- der Beseitigung und Verhinderung jeglicher Diskriminierung“

verpflichtet. Die umfangreiche Selbstverpflichtung der HSB wird insbesondere im Abschnitt VII des Leitbildes zu Geschlechtergleichstellung deutlich:

„Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist für uns eine zentrale Zielsetzung, die wir in allen Bereichen fördern. Die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Bremen basiert auf der Würde des Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Alter und Beeinträchtigung.

1. Geschlechtergleichstellung wird in der HSB als zentrales und zugleich als Querschnitts-Thema verstanden und von Rektorat, Dekanaten und Mitarbeitenden gleichermaßen gestützt und getragen.
2. Im Sinne des Gender Mainstreaming arbeiten wir mit Strategien, Konzepten und Maßnahmen, die den Weg zur Geschlechterparität in allen Bereichen und auf allen Ebenen ermöglichen bzw. erleichtern und diverse Lebenslagen berücksichtigen.
3. Wir schaffen Angebote und Rahmenbedingungen, die Studierende und Mitarbeitende darin unterstützen, den vielfältigen Anforderungen aus Studium und Beruf sowie aus familiären Sorge-Aufgaben oder gesundheitlichen Herausforderungen gerecht zu werden.

4. Gleichstellungsarbeit fokussiert in besonderer Weise auf die Geschlechterparität in den MINT-Fächern, die Personalentwicklung sowie auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Führungsaufgaben und bei den Professuren.

5. In Studium und Lehre streben wir die Förderung diversifizierter 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.“¹¹

Mit diesen klaren Formulierungen zu ihren Zielsetzungen steht die HSB im bundesweiten Vergleich der Hochschulen gut da.

Die Zentrale Frauenbeauftragte berichtet im Akademischen Senat regelmäßig über ihre Arbeit und beteiligt sich als Sprecherin der Senatskommission ZKFF (Zentrale Kommission für Frauenfragen) an den in diesem Gremium geführten Debatten zur Hochschulentwicklung.

¹¹ Leitbild der HSB: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/leitbild/gleichstellung/> (letzter Zugriff: 12.11.2020).

1.2.4 Beratung Rektorat, Fakultäten und

Einrichtungen, Berichte

Die Zentrale Frauenbeauftragte berät das Rektorat nach § 6 Abs. 6 BremHG „insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, bei der Mittelvergabe nach § 81 Abs. 2, bei Berufungs- und Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Frauengleichstellungsrichtlinien der Hochschulen.“

Zur Umsetzung, Koordination und Unterstützung der Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen wird im Querschnitt, d. h. in den Fakultäten und Einrichtungen der HSB (z. B.: ZLL, Career Service, Zentrale Studienberatung, BRIDGE, Ö entlichkeitsarbeit, Corporate Design) beraten. Neben den Berichterstattungen in der Frauenkommission und im Akademischen Senat und den Zwischen- und Abschlussberichten im Rahmen des Professorinnenprogramms wird jährlich der Gleichstellungsteil des Geschäftsberichts des Rektorats erstellt. Bei parlamentarischen Anfragen im Zusammenhang mit Gleichstellungsthemen werden Daten und Textbausteine von der Zentralen Frauenbeauftragten bereitgestellt.

1.2.5 Berufungskommissionen

Die Hochschule Bremen ist seit vielen Jahren dabei, ihre Aktivitäten und Strategien zur **Beteiligung von Bewerberinnen an Auswahlverfahren** aufzubauen und stetig weiterzuentwickeln. Aufgrund der vielfältigen Maßnahmen ist ein **stetiger Anstieg des Professorinnenanteils** zu verzeichnen. Der Professorinnenanteil der HSB ist von 21 Prozent im Jahr 2009 auf 29 Prozent im Jahr 2019 gestiegen. Dies sind positive Werte sowohl im Vergleich zum Bundesdurchschnitt der Fachhochschulen, der 2017 bei 22,9 Prozent lag, als auch im Verhältnis zum Bundesdurchschnitt der Hochschulen insgesamt, bei dem 2017 der Professorinnenanteil 24,1 Prozent betrug.

Da in den **Ausschreibungen von Professuren** der HSB bereits seit einiger Zeit regelhaft die Telefonnummer der Zentralen Frauenbeauftragten eingefügt wird, finden verstärkt Gespräche mit potentiellen Bewerberinnen statt. Dies hat positive E ekte auf die Bewerberinnenzahlen. Auch beim wissenschaftlichen Personal werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen in den Ausschreibungstexten besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

Parallel wurde in den letzten Jahren durch die Gleichstellungsstelle eine kontinuierliche Inanspruchnahme der Frauennetzwerke [gesis.org/fem.consult](https://www.gesis.org/fem.consult), [dibev.de](https://www.dibev.de) (Deutscher Ingenieurinnenbund) und [lakof-bw.de](https://www.lakof-bw.de) vorangetrieben. Die HSB ist darüber hinaus seit vielen Jahren Mitglied im Netzwerk PROFessur, über das aktuelle Informationen zu Ausschreibungen und Veranstaltungen an Netzwerkteilnehmerinnen verteilt werden.¹²

Die **Strategie der gleichstellungsbezogenen Personalgewinnung der HSB** setzt sich fort in der engen Begleitung der Personalauswahlverfahren durch die Frauenbeauftragten. Im wissenschaftlichen Bereich werden Berufungsverfahren durch die Zentrale Frauenbeauftragte und die Dezentralen Frauenbeauftragten (Fakultäts-Frauenbeauftragte) begleitet. Die **enge Zusammenarbeit zwischen Zentraler und Dezentralen Frauenbeauftragten** sichert die Qualität. So werden regelmäßig Workshops und Termine zum fachlichen Austausch organisiert. Seit einigen Jahren ist das Amt der Dezentralen Frauenbeauftragten erfreulicherweise in allen fünf Fakultäten besetzt.

¹² Website des Netzwerks PPOfessur: <https://professur.wp.hs-hannover.de/index1.html> (letzter Zugriff: 12.11.2020).

1.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten

An dieser Stelle sei den **Dezentralen Frauenbeauftragten gedankt für ihr außerordentlich hohes Engagement** bei der Begleitung von Berufungsverfahren, das wesentlich für die Erfolge der HSB beim Anstieg des Professorinnenanteils war.

Aus Ressourcengründen können in Zeiten mit einer hohen Anzahl von Berufungskommissionen nicht alle Kommissionen durch die Frauenbeauftragten begleitet werden. Dieses Problem muss strukturell über eine Erweiterung der Ressourcen gelöst werden. Der Leitfaden zur Berufsordnung sollte, um Gleichstellungsarbeit effektiver zu machen, stärker gleichstellungsorientiert ausgerichtet sein. Wünschenswert wäre z. B., keine quantitativ ausgerichtete Festlegung von Kriterien in Berufungsverfahren mehr zuzulassen.¹³ Die quantitative Festlegung der Kriterien minimiert den Dialog in den Berufungskommissionen und schwächt damit die auf dieser Kommunikation basierende Gleichstellungsarbeit. Es sollte eine Gleichstellungs-Checkliste eingeführt werden, die der Berufsakte beigelegt wird, wie 2016 von den Frauenbeauftragten bei Erstellung des Leitfadens bereits vorgeschlagen und entworfen.

Zur Unterstützung der Arbeit von Berufungskommissionen hat die Gleichstellungsstelle eine Handreichung für die Kommissionsmitglieder verfasst, in der Gender und Diversity sowie Gender- und Diversity-Kompetenz für den Hochschulzusammenhang definiert werden. Diese Handreichung soll es Kommissionen erleichtern, Gender- und Diversity-Kompetenzen in Personalauswahlverfahren zu berücksichtigen und zu überprüfen.¹⁴

¹³ Vgl. Leitfaden zu Berufungsverfahren der HSB, B.3.2.5.2a, Musterbewertungsbogen zum Kriterienkatalog/Punkte-Bewertungsverfahren.

¹⁴ Handreichung zu Gender und Diversity sowie zu Gender- und Diversity-Kompetenz im Hochschulkontext: <https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gender.pdf> (letzter Zugriff: 12.5.2021).





1.2.6 Beratung Beschäftigte und Studierende /

Vernetzung / Solifonds

Die Zentrale Frauenbeauftragte der HSB berät alle Studierenden und Beschäftigten

- bei Benachteiligung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit oder sexueller Orientierung am Studien- oder Arbeitsplatz
- im Fall sexueller Belästigung
- bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familialen Sorgaufgaben wie Kinderbetreuung und Pflege

Die Einrichtungen der HSB, die Studierende beraten, haben sich unter Leitung der Zentralen Studienberatung seit 2011 in einem „Runden Tisch Beratung“ vernetzt und treffen sich ca. alle drei Monate zum Austausch. Im **„Runden Tisch Beratung“** arbeiten u. a. die Zentrale Studienberatung, die Gleichstellungsstelle, das Immatrikulations- und Prüfungsamt, das International Office, die AföG- und Sozialberatung des AstA und die Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle (PBS) des Studierendenwerks zusammen.

Zur eventuell erforderlichen Weiterleitung der Beratungssuchenden ist auch der durch die Gleichstellungsstelle erstellte und 2017 erneut aktualisierte Überblick in dem **Informationsblatt „Beratungsangebote für soziale Notfälle“**¹⁵ hilfreich. Kolleg*innen werden auch gemäß der Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ des Senators für Finanzen¹⁶ beraten.

Die Zentrale Frauenbeauftragte informiert persönlich und im Rahmen von Berichten über die Gleichstellungssituation an der Hochschule Bremen. Neue Beschäftigte werden im Rahmen der Einweisung in den Arbeitsplatz auf Wunsch auch über Entwicklungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich / Karriereperspektiven und über die Möglichkeiten, im Gleichstellungsbereich der HSB politisch mitzuwirken, informiert.

Für Studierende und Beschäftigte besteht die Möglichkeit zur Kooperation mit der Gleichstellungsstelle bei der Durchführung von Veranstaltungen und Maßnahmen im Rahmen der Geschlechtergleichstellung.

Ein besonderes Engagement zur weiteren **finanziellen Unterstützung studierender Eltern** in sozialen Notlagen ist

darüber hinaus der an der Hochschule Bremen seit vielen Jahren existierende Verein „Solidaritätsfonds für studierende Eltern an der HSB“, der durch Spenden von Hochschulangehörigen getragen und über Beratung in der Gleichstellungsstelle umgesetzt wird. Studierende Eltern können hier eine einmalige finanzielle Unterstützung beantragen, durch die ein Weiterstudieren auch in sehr schwierigen Situationen ermöglicht werden soll. Zur **Stabilisierung der sozialen und ökonomischen Situation** wird durch die Zentrale Frauenbeauftragte, die Mitglied im Solifonds-Vorstand ist, beraten, informiert und bei Bedarf an andere Beratungsstellen weitergeleitet.

Über die derzeit bestehenden Informationsangebote auf der Website der HSB hinaus, auf der z. B. die **„Dienststanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung“**¹⁷ zu finden ist, sind im aktuellen Gleichstellungsprogramm der HSB weitere Maßnahmen und Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit geplant. Bis 2022 sollen **präventive Informationsmaterialien** für Lehrende und Studierende zu Grenzüberschreitungen, sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt entwickelt und bereitgestellt werden. Das bestehende Beschwerdemanagement soll über die auf der Website bereit-

1.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten

gestellten Informationen hinaus breit kommuniziert werden. Darüber hinaus sind **Fortbildungsworkshops** für Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte, Lehrende und Studierende zum Umgang mit Grenzüberschreitungen, sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt geplant.

Von der Zentralen Frauenbeauftragten werden neben der Frauenkommission weitere **Vernetzungsaktivitäten** unternommen. Dies sind z. B. Frauenvollversammlungen in den Fakultäten, Gesamt-Frauenvollversammlungen, Kommunikation mit den Dezentralen Frauenbeauftragten, Vernetzungstreffen der Frauen nach Statusgruppen (WiMis und LfbAs, Professorinnen) sowie öffentliche Informations- und Diskussionsveranstaltungen. Da Männernetzwerke ein treibender Faktor fortwährender Ungleichheitsstrukturen sind, ist der **Aufbau von Frauennetzwerken** eine notwendige und wirksame Gleichstellungsstrategie, die ihre Wirksamkeit erst mit der nachhaltigen Umsetzung entfaltet.

Als positiv ist zu bewerten, dass sich den letzten Jahren zunehmend Männer, inter*, trans* und nicht binäre Personen in der Gleichstellungsstelle zu unterschiedlichen Themenbereichen beraten lassen. Dies zeigt, dass das Signal der Öffnung, das wir vor einigen Jahren mit dem Konzept der

Gleichstellungsstelle angestrebt haben, in der Hochschule ankommt. Diese Öffnung in Richtung Ansprache aller Geschlechter soll zukünftig weiter intensiviert werden.

¹⁵ Broschüre „Beratungsangebote für soziale Notfälle“ der HSB: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/beratungsangebot_finale_ersion.pdf (letzter Zugri 23.11.2020).

¹⁶ Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ auf der Website des Senators für Finanzen: https://www.transparenz.bremen.de/vorschrift_detail/bremen2014_tp.c.73500.de (letzter Zugri 12.11.2020).

¹⁷ Regelungen/Richtlinien gegen Diskriminierung: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/diskriminierung/> (letzter Zugri 23.11.2020).



Studentinnen und die Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen laden ein:

Sonntag, 08.12. um 18 Uhr
Kommunalkino City 46,
Birkenstr. 1, 28195 Bremen

Gelegenheit zur Diskussion
im Anschluss.

www.gleichstellungsstelle.hs-bremen.de



Copyright: HSB

1.2.7 Öffentlichkeitsarbeit / Veranstaltungen

Die Gleichstellungsstelle stellt auf ihren Webseiten eine Vielzahl von Informationen und Materialien bereit. Darüber hinaus betreiben wir Öffentlichkeitsarbeit über die Verteilung unserer Print-Materialien (z. B. Gleichstellungsbericht, 5. Aktionsprogramm, Orientierungshilfe zu gendergerechter Sprache) und äußern uns bei besonderen Anlässen in Presseerklärungen, z. B. zum Weltfrauentag.¹⁸

Am 22.11.2019 wurde die „UAS7-Roadshow“ der HSB von der Zentralen Frauenbeauftragten durch einen Informationsstand und individuelle Beratung der an einer Professur interessierten Teilnehmenden unterstützt. Mit diesem Format wirbt UAS7, ein Zusammenschluss von sieben Hochschulen für Angewandte Wissenschaften,¹⁹ seit nunmehr drei Jahren für den Beruf der Professorin bzw. des Professors an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW).

Soweit die Ressourcen es zulassen, organisieren Studentinnen der ZKFF unterstützt durch die Zentrale Frauenbeauftragte öffentliche Veranstaltungen, in denen Gleichstellungsthemen vorgestellt und diskutiert werden:

Am 8.12.2019 fanden mehr Menschen den Weg ins Kino City 46 als Plätze im Vorführraum vorhanden waren.

Gezeigt wurde: **„RBG – Ein Leben für die Gerechtigkeit“**, ein Dokumentarfilm, der sich mit dem Leben und Wirken der feministischen Richterin Ruth Bader Ginsburg auseinandersetzt. RBG war Richterin am Supreme Court in den USA und prägte dort seit Jahrzehnten maßgebliche Gerichtsurteile und Diskurse für Geschlechtergerechtigkeit.²⁰ Die Vorbereitungsgruppe ergänzte den Film mit Informationen zur aktuellen Gleichstellungssituation in Deutschland. Hier wurden Fakten zu Themen wie geschlechtsspezifische Sexualisierung, Gewalt gegen Frauen, unterfinanzierte Frauenhäuser, ungleiche Verteilung von Haus- und Sorgearbeit in der Familie, der Gender-Pay-Gap und die Gleichstellungssituation an Hochschulen benannt. Die Veranstaltung sprach erfreulicherweise ein diverses Publikum an. Von den gut neunzig Besucher*innen blieben ca. zwanzig im Anschluss an den Film noch eine weitere Stunde, um sich über unterschiedliche feministische Denkansätze und aktuelle Anforderungen an Gleichstellungsarbeit auszutauschen.

¹⁸ Presseerklärung der HSB zum Weltfrauentag am 8.3.2020: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/presseerklaerung_der_hsb_zum_weltfrauentag_am_08.03.2020.pdf (letzter Zugriff: 12.11.2020).

¹⁹ Website des UAS7 Verbunds: <https://www.uas7.org/de/start> (letzter Zugriff: 23.11.2020).

²⁰ Ruth Bader Ginsburg ist traurigerweise am 18.9.2020 gestorben.

1.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten

1.2.8 Gleichstellung während der Corona-Pandemie

Während der ersten Monate der Corona-Pandemie standen parallel zur Arbeit an diesem Bericht besondere Themen im Zusammenhang mit der **Krisenbewältigung** im Vordergrund der Arbeit der Zentralen Frauenbeauftragten.

Es fanden außergewöhnlich viele Beratungen von Studierenden den „**Solifonds für Studierende in sozialen Notlagen**“²¹ betreffend und zu weiteren finanziellen Hilfen sowie psychosozialen Beratungsmöglichkeiten, in enger Absprache mit der Zentralen Studienberatung, statt. Dabei erforderte die besondere Situation der plötzlich eingetretenen Krise die Verteilung der Beratungsgespräche auf mehr Kolleg*innen als sonst.

Die Erkenntnisse über die **Notsituation vieler Studierender**, die in der Beratung und im Austausch mit Kolleg*innen, insbesondere des Zentrums für Lehren und Lernen (ZLL), sowie aus den Sitzungen der ZKFF gewonnen wurden, wurden von der Zentralen Frauenbeauftragten auf Hochschulleitungs-, landespolitischer und bundespolitischer Ebene thematisiert.

Die Umfrage der Studierenden zu ihren Problemen und Bedarfen in der Krise durch das Zentrum für Lehren und Lernen wurde unterstützt und aus der ZKFF heraus wurde ein Formular entwickelt, mit dessen Hilfe Studierende mit familialen Sorgeaufgaben leichter und klarer abgesichert eine **Verlängerung von Prüfungszeiträumen** hätten beantragen können. Dieses Formular wurde leider nicht in die Hochschulabläufe integriert.

ZKFF-Sitzungen fanden online und zunächst intern statt; auch die LaKoF-Sitzungen wurden größtenteils, mit Ausnahme eines **Treffens mit der Senatorin für Wissenschaft**, Frau Schilling, das in Präsenz stattfand, online abgehalten. Die LaKoF kommentierte die Novellierung des BremHG 2020 zur Krisenbewältigung konstruktiv-kritisch. Auf Bundesebene engagierte sich die Zentrale Frauenbeauftragte in einer Online-Arbeitsgruppe der BuKoF zu Gleichstellung an Hochschulen während der Corona-Pandemie.

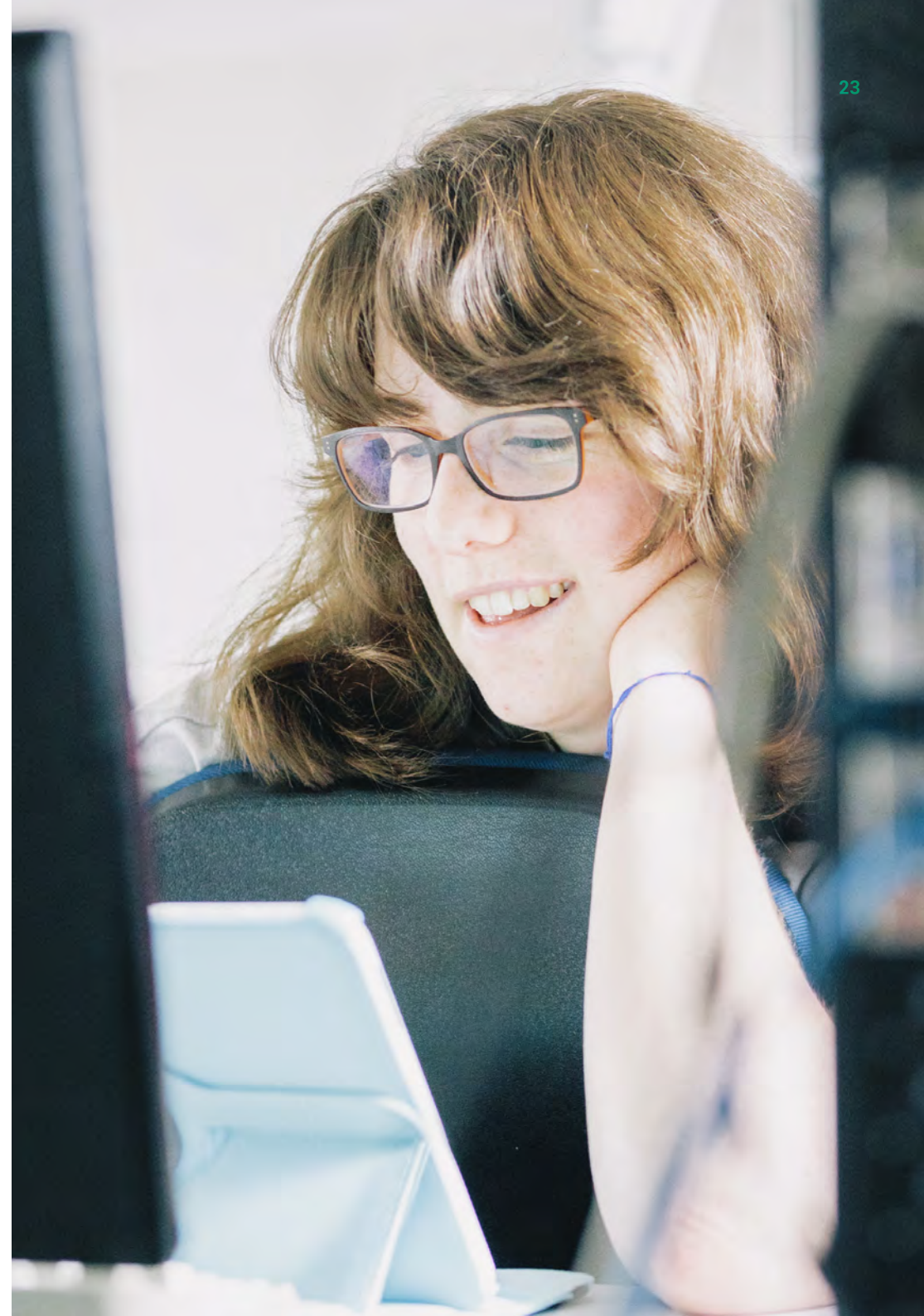
Aus der ZKFF heraus wurde eine **Arbeitsgruppe der ZKFF-Studentinnen** zur Reflexion der aktuellen Situation initiiert und unterstützt, hieraus entstand ein Papier zu Problemen digitalen Lernens und Lehrens mit konstruktiven Hinweisen zu Verbesserungsmöglichkeiten.²² Die studentische Perspektive konnte u. a. auf Basis dieser Arbeitsgruppe auch zentral mit in das Statement der Zentralen Frauenbeauftragten der HSB als Sprecherin der LaKoF in der Anhörung zu digitaler Lehre im Wissenschaftsausschuss im Sommersemester integriert werden.

Im Gleichstellungsbereich fanden im Sommersemester 2020 zwei **Personalauswahlverfahren** online für über das Professorinnenprogramm III finanzierte halbe WiMi-Stellen statt: Im ZLL zur Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung und in der Gleichstellungsstelle zur Unterstützung der Umsetzung weiterer Aspekte des 5. Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen.

Im Rahmen der Beratungsaufgaben der Zentralen Frauenbeauftragten innerhalb der „**Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz**“ wurde im Sommersemester 2020 ein erhöhtes Beratungsaufkommen von teilweise vorher im Ansatz bereits vorhandenen und in der Krise sich zuspitzenden Konflikten festgestellt.

²¹ Der Vorstand des Solifonds würde sich über neue Mitglieder freuen. Der Mindestjahresbeitrag beträgt nur 60 Euro, mit allen zusammen hilft es aber viel. Flyer des Solifonds für Studierende in sozialen Notlagen: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/solifond/solifond_neu_2016.pdf (letzter Zugriff 12.11.2020).

²² Papier zur „Bewertung der Online-Lehre aus der Sicht von Studierenden, Stand: 29. Juli 2020“: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/zk/ag_zur_online_lehre.pdf (letzter Zugriff 12.11.2020).



1.3 Kommissionsarbeit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF)

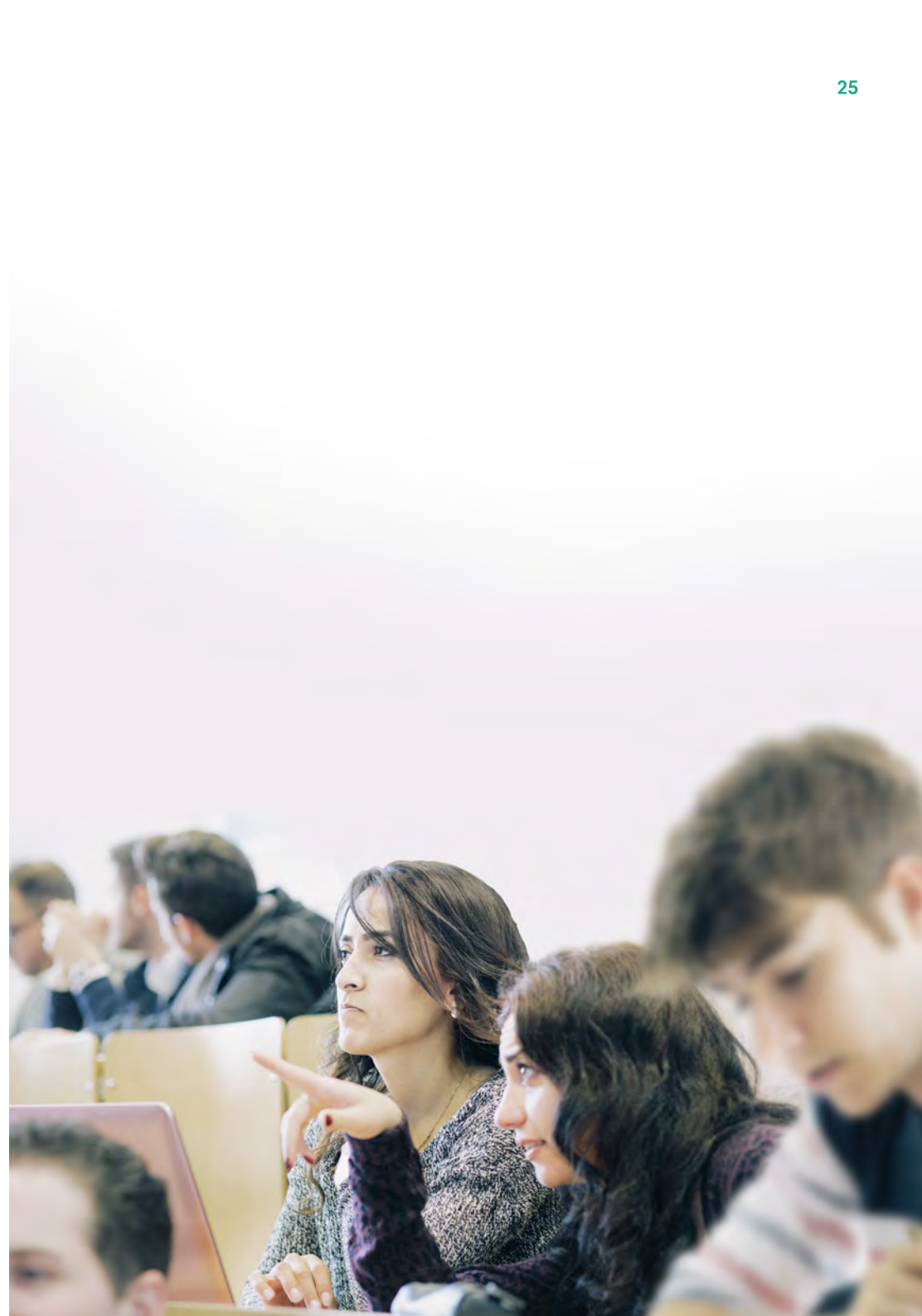
Die ZKFF ist im BremHG § 6 Abs. 3 als Kommission des Akademischen Senats vorgesehen und wählt aus ihrer Mitte ihre Sprecherin, die durch den Akademischen Senat zur Zentralen Frauenbeauftragten bestellt wird. Die Zentrale Frauenbeauftragte ist für die Organisation der ZKFF zuständig. Sie erfasst die Bedarfe und Interessen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich und gestaltet den jeweils angemessenen Diskussionsrahmen für die aufkommenden Themen. Die **Zentrale Frauenbeauftragte** vertritt die Interessen der Frauen aus dem wissenschaftlichen Bereich der HSB im Akademischen Senat und in anderen Gremien der Hochschule.

Die ZKFF der HSB versteht sich als **Kommission, in der die Konzepte der Gleichstellungspolitik der HSB gestaltet und diskutiert werden sowie als Ort des Austauschs über Hochschulentwicklung im allgemeinen**, bei der Gleichstellung immer ein Querschnittsthema sein sollte. Zu den in der Regel zwei- bis dreimal pro Semester stattfindenden Sitzungen werden regelmäßig Rektoratsmitglieder und andere Expert*innen aus verschiedenen Bereichen der HSB eingeladen.

Folgende Themen wurden im Berichtszeitraum diskutiert:

- **Hochschulentwicklung und Wissenschaftsplanung** aus der Gleichstellungsperspektive auf Hochschul- und Landesebene z. B. Hochschulentwicklungsplan, Organisationsentwicklung, Systemakkreditierung, Studienerfolgsmanagement, Novellierungen des BremHG, Wissenschaftsplan 2025, Wissenschaftsausschuss der Bremer Bürgerschaft, Zusammenarbeit mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), landes- und bundespolitische Gleichstellungsarbeit an Hochschulen (LaKoF und BuKoF)
- Integration von Gleichstellung in **Profi - und Leitbildentwicklung** der HSB
- **Reflexion der Umsetzung des 4. Aktionsprogramms zur Gleichstellung** der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen (2013–2017)
- **Entwicklung des 5. Aktionsprogramms zur Gleichstellung** der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen (2018–2022)
- Bewerbung um das **Professorinnenprogramm III**
- **Ressourcen** der Gleichstellungsarbeit an der HSB
- Fortsetzung des **Mentoring-MINT-Programms** über das Professorinnenprogramm III
- **Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung** (Didaktik und Inhalte)
- Verpflichtende **Fortbildungen zu Gender und Diversity** (mit Ausgleichen)
- Anwendung von **gendergerechter Sprache** in der HSB
- Das **Programm „Rosy Future“** im Career Service zur Unterstützung von Gleichstellung beim Übergang vom Studium in den Beruf
- **Verortung von Gleichstellung im Querschnitt der HSB**, z. B. in der Zentralen Studienberatung, dem Career Service, dem ZLL und bei BRIDGE, **Bedeutung dieser Umstrukturierung für die Gleichstellungsstelle**
- Initiative **„Klischeefrei“**
- **Berufungsordnung und Leitfaden zur Berufsberatung**

- **Personalgewinnung**, insbesondere Professorinnen, Frauen im MINT-Bereich und Männer in Care-Berufen
- **Arbeitssituationen von WiMis und LfbAs**
- **Arbeitssituationen von befristeten Beschäftigten**
- Der **Rahmenkodex** für gute Arbeit in der Wissenschaft im Land Bremen
- **Familiengerechte Hochschule**, Umstrukturierung des Familienbüros, Weiterführung von Girls' und Boys' Day sowie Kinderferienlabor
- **Antidiskriminierungsmaßnahmen**, insbesondere Beratung
- Umgangsweisen mit **sexistischen Verhaltensweisen sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt**



Teil 2

5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen (2018–2022)

Die **Aktionsprogramme für Geschlechtergleichstellung im wissenschaftlichen Bereich** bildeten in den letzten Jahren die Grundlage für die erfolgreichen Bewerbungen der HSB um Drittmittel aus den Bund-Länder-Professorinnenprogrammen (PP) I, II und III. Die so gewonnenen Mittel ermöglichen uns wiederum die Umsetzung eines Teils der Maßnahmen aus den Gleichstellungsprogrammen. Bereits seit dem ersten PP liegt einer der Schwerpunkte unserer Gleichstellungsarbeit auf dem Mentoring-MINT-Bereich und damit auf der Information von Schülerinnen zu den technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen der HSB, die bislang noch stark männerdominiert sind. Gleichzeitig werden kontinuierlich weitere Maßnahmen, wie die Förderung von Promovendinnen und Veranstaltungen für Studentinnen beim Übergang von Studium und Beruf, verwirklicht. Die Förderung durch das PP II erfolgte bis 2019 mit direktem Anschluss durch das PP III im Herbst 2019 / Frühjahr 2020. Die Aktionsprogramme für Gleichstellung sind auf der Webseite der Gleichstellungsstelle der HSB hinterlegt.²³ Im Gleichstellungsbericht 2014–2016 der HSB²⁴ befindet sich eine ausführliche Beschreibung der Umsetzung des 4. Aktionsprogramms.

Die meisten Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen erfordern kontinuierliche und nachhaltige Anstrengungen und können nicht nach einigen Jahren Aktivität als erledigt angesehen werden. Daher finden sich im 4. Aktionsprogramm (2018–2022) etliche Gleichstellungsmaßnahmen aus dem 4. Aktionsprogramm in ähnlicher, wo erforderlich in weiterentwickelter Form wieder.

Reflexion des aktuellen Umsetzungsstands des 5. Aktionsprogramms zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen (2018–2022) zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (November 2020):

Im Bremischen Hochschulgesetz (BremHG) wird unter dem Abschnitt der Aufgaben § 4 Abs. 2 für Gleichstellung erklärt: „Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hin und tragen allgemein zur **Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen** bei. Insbesondere stellen die Hochschulen hierzu Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung auf, in denen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sind, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene

Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann.“ Und weiter unten in § 4 Abs. 6: „Die Hochschulen wirken an der **sozialen Förderung der Studierenden** mit, sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und von behinderten Studierenden.“

Die Weiterentwicklung und Verstetigung unserer Gleichstellungsmaßnahmen war und ist auch **Teil des Hochschulentwicklungsplans (HEP) 2020** der HSB.²⁵ Die verlässliche Aufstellung des Themas Gleichstellung entspricht den Schlüsselwerten der HSB. Dabei werden durch Informations- und Diskussionsveranstaltungen auch öffentliche Impulse gesendet. Passgenaue Angebote werden auf der Grundlage des aktuellen Forschungsstands und der Reflexion vergangener Aktivitäten sowie in Bezug auf aktuelle Bedarfe und Möglichkeiten konzipiert.

Das „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich“ wurde durch die Gleichstellungsstelle der HSB in Zusammenarbeit mit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) entwickelt und u. a. mit dem Rektorat, den Dekanaten, den Dezentralen Frauenbeauftragten aller Fakultäten und den Bereichen Hochschulentwicklung, Studienerfolgsmanagement, Zentrale Studien-

beratung, Career Service, Zentrum für Lehren und Lernen und dem Zentrum für Interkulturelles Management abgestimmt.

Die ersten drei **thematischen Kernbereiche des 5. Aktionsprogramms** sind in ihrer Struktur an die Vorgängerprogramme angelehnt. Besondere Schwerpunkte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit wurden mit zwei zusätzlichen Kernbereichen auf Antidiskriminierung und Vereinbarkeit, Präventionsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Grenzüberschreitung und Gewalt sowie Maßnahmen zur Unterstützung gendersensibler Lehre (Kernbereich IV) und der nachhaltigen Sicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit der HSB (Kernbereich V) gesetzt. Im Folgenden werden besondere Aspekte der bisherigen oder geplanten Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den fünf Kernbereichen des Programms vorgestellt.

²³ Gleichstellungsprogramme auf der Website der HSB: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/programme/> (letzter Zugri 12.11.2020).

²⁴ Gleichstellungsbericht 2014–2016 der HSB: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/jahresbericht/gleichstellungsbericht_2014-2016_freigabeversion_2.pdf (letzter Zugri 12.11.2020).

²⁵ Hochschulentwicklungsplan der HSB (HEP) 2020, S.57 .: https://www.hs-bremen.de/mam/hsb/hep-papier_final_eb.pdf (letzter Zugri 12.11.2020).



2.1 Kernbereich I

Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auch unter besonderer Beachtung von Migrationsaspekten, Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen, Unterstützung bei dem Übergang in den Beruf und bei der Karriereentwicklung

Die HSB hat ein System aufgebaut, bei dem alle relevanten Übergänge – in die Hochschule hinein, durch das Studium hindurch und in den Beruf – durch Gleichstellungsmaßnahmen flankiert werden. Den ersten Durchgang eines Projekts zur Information von Schülerinnen über MINT-Fächer gab es 2012, über das PP I finanziert. Aufbauend auf der Evaluation dieses Programms wurde 2016 das aktuelle Projekt „Mentoring MINT“ neu eingeführt.

Ziel 1: Förderung und Stabilisierung des Interesses von Schülerinnen an MINT-Fächern. Information über MINT-Studiengänge und MINT-Fachkulturen²⁶

Unter dem Dach des Projekts Mentoring MINT²⁷ werden zwei Programme durchgeführt, eine Veranstaltungsreihe zur langfristigen Einbindung MINT-affine Schülerinnen ab der 7. Klasse (meetMINT) und ein Mentoring-Programm zur Förderung von Studieneinsteigerinnen in männerdominierten naturwissenschaftlichen und technischen Bachelorstudiengängen (makeMINT).²⁸ Die Verschränkung beider Programme durch den Einsatz eines geschulten, studentischen Mentorinnen-Teams steht im Fokus der Aktivitäten, die von beiden Zielgruppen stark nachgefragt wurden. Die evidenzbasierte Projekt-Konzeption und kompetente Durchführung wurde bereits 2017 von dem nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“²⁹ ausgezeichnet. 2018 folgte die Aufnahme beider Projektteile in den Instrumentenkasten für Modellbeispiele erfolgreicher Gleichstellungsarbeit der DFG.

Beide Programme des Projekts Mentoring MINT – meetMINT und makeMINT – wurden 2018 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als Modellbeispiele für Gleichstellungsarbeit in Hochschulen ausgewählt.

Sie basieren u. a. auf enger und guter Zusammenarbeit mit Kolleg*innen in den Fakultäten.



DFG
INSTRUMENTEN
KASTEN

²⁶ Die Abkürzung MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

²⁷ Projekt Mentoring MINT: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/> (letzter Zugriff 12.11.2020).

²⁸ Das Konzept der beiden Programme findet sich bei Peter, Susanne: Neuausrichtung von Mentoring MINT: „meetMINT“ für Schülerinnen und „makeMINT“ für MINT-Studentinnen, Hochschule Bremen 2016: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/hsb_mentoring_mint_exposee.pdf (letzter Zugriff 12.11.2020).

²⁹ Website des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“: <https://www.komm-mach-mint.de/> (letzter Zugriff 12.11.2020).

Veranstaltungsreihe meetMINT für Schülerinnen

Die Veranstaltungsreihe „meetMINT“ setzt vor allem an folgenden zentralen Einflussfaktoren für die Studienfachwahl von Schülerinnen an:

- das naturwissenschaftlich-technische Selbstkonzept von Schülerinnen³⁰
- der Einfluss der Peergroup³¹
- der Einfluss der Eltern³²
- der Einfluss von Schule und Lehrkräften³³

Daraus ergeben sich folgende Ziele von meetMINT:³⁴

- Förderung und Stabilisierung des Interesses an MINT-Fächern
- Vernetzung der Schülerinnen
- Einbeziehung des sozialen Umfeldes

³⁰Vgl. Taskinen, Päivi; Asseburg, Regine; Walter, Oliver: Wer möchte später einen naturwissenschaftsbezogenen oder technischen Beruf ergreifen? Kompetenzen, Selbstkonzept und Motivation als Prädiktoren der Berufserwartungen in PISA 2006, in: Prenzel, Manfred; Baumert, Jürgen (Hrsg.): Vertiefende Analysen zu PISA 2006, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft Sonderheft 10/2008, S. 79–105; acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften; Körber-Stiftung (Hrsg.): MINT Nachwuchsbarometer 2014, München/Hamburg 2014, S. 14.

³¹Vgl. Lins, Cornelia; Mellies, Sabine; Schwarze, Barbara: Frauen in der technischen Bildung – Die Top-Ressource für die Zukunft, in: Buhr, Regina; Hartmann, Ernst A. (Hrsg.): Technische Bildung für Alle. Ein vernachlässigtes Schlüsselement der Innovationspolitik, Berlin 2008, S. 292.

³²Vgl. acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften; Körber-Stiftung (Hrsg.): MINT Nachwuchsbarometer 2014, München/Hamburg 2014, S. 19.

³³Vgl. ebd. S. 23f.

³⁴meetMINT – Eine Veranstaltungsreihe für Schülerinnen: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/meetmint/> (letzter Zugriff: 12.11.2020).



2.1 Kernbereich I

Qualitätskriterien meetMINT:

Bereits 2010 kommt die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) in ihrer Studie „Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich“ zu folgendem Ergebnis: „Bei den Maßnahmen zur Gewinnung von potenziell naturwissenschaftlich-technisch interessierten Frauen für Studiengänge der Natur- und Ingenieurwissenschaften, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, zeigte das Review der Evaluationsstudien, dass Stärkung der Interessen und eine Erweiterung von Studienfachoptionen mit Angeboten zur Berufs- und Studienorientierung bewirkt werden können. Notwendig ist es, solche Angebote in ein Gesamtkonzept mit begleitenden und wiederkehrenden Angeboten für die Phasen der Berufs- und Studienorientierung und Angeboten im Studium, beim Übergang in den Beruf und in der weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsphase einzubinden.“³⁵

In der vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. erstellten Broschüre „Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung“ von 2015³⁶ werden als Empfehlungen geschlechtersensibler Umsetzung

von MINT-Maßnahmen folgende genannt:

- Erfahrungslernen
- Einsatz von Role Models
- Einbindung der Eltern
- Geschlechtshomogenität / Monoedukativität
- Bezug zur Lebenswelt

All diese Empfehlungen werden sowohl in der Gestaltung der Veranstaltungen als auch bei der Qualifizierung von studentischen Role Models berücksichtigt. Von November 2016 bis Februar 2020 wurden 23 unterschiedliche, sich ergänzende meetMINT-Veranstaltungen für rund 430 Schülerinnen erfolgreich durchgeführt. Nahezu 100 Prozent der teilnehmenden Schülerinnen und Eltern bewerteten das meetMINT-Programm mit „sehr gut“ oder „gut“.

Die Veranstaltungen wurden in bislang vier Reihen mit wechselnden Themenschwerpunkten durchgeführt: „Lebens(t)räume gestalten“, „Weltreisen“, „Verwandelte Natur“ und „Mobilität und Umwelt“.³⁷ Hierbei wurden unterschiedliche Veranstaltungsformate kombiniert:

- Campustour (erfahrungsbasierte, vergleichende Einblicke in Studieninhalte, Anforderungen und Studienalltag vermittelt durch studentische Role Models)
- MINTakademie (Erfahrungslernen in einem dreitägigen Ferienprogramm in den Osterferien mit Mitmachaktionen und Experimenten)
- Next Generation (Initiierung einer Reflexion über geschlechtstypische Studienfachwahl in einem Workshop für Eltern und deren Töchter)
- MINTdiskutiert (Podiumsdiskussion zu Studien- und Berufsalltag mit Role Models für Schülerinnen, Studentinnen, Eltern und Lehrkräfte)

Ergänzt wurden diese Veranstaltungen durch meetMINT-Angebote im Rahmen von weiteren Studienorientierungsangeboten der HSB (s. u.). In jedem Themenschwerpunkt engagierten sich durchschnittlich acht studentische Role Models aus unterschiedlichen Studiengängen. In den Jahren 2016–2020 (Stand März 2020) wurden insgesamt 30 Studentinnen aus den Fakultäten „Architektur, Bau und Umwelt“, „Elektrotechnik und Informatik“ und „Natur und Technik“ als Role Models geschult und in allen meetMINT-Formaten eingesetzt.





Durch die Kombination der unterschiedlichen Veranstaltungsformate, der engen Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten der HSB, und vor allem den Einsatz eines studentischen Role-Model-Teams konnte ein umfassendes Spektrum naturwissenschaftlich-technischer Fächer erfahrungsbasiert, vergleichend und zielgruppenadäquat vermittelt werden.

Im Einzelnen sind dies folgende Bachelorstudiengänge, Lehrgebiete und Fachrichtungen:

Fakultät Architektur, Bau und Umwelt

- Bauingenieurwesen
- Internationaler Studiengang Umwelttechnik

Fakultät Elektrotechnik und Informatik

- Elektrotechnik
- Internationaler Studiengang Medieninformatik
- Internationaler Studiengang Technische und Angewandte Physik
- Lehrgebiet Allgemeine Informatik

Fakultät Natur und Technik

- Dualer Studiengang Mechanical Production and Engineering
- Energietechnik
- Fachrichtung Schiffbau und Meerestechnik
- Internationaler Studiengang Luftfahrtssystemtechnik- und management
- Internationaler Studiengang Technische und Angewandte Biologie
- Internationaler Studiengang Bionik
- Luft- und Raumfahrttechnik
- Maschinenbau

Ein besonderes Augenmerk wurde hierbei auch auf die Vermittlung von interdisziplinären Zusammenhängen und der Besonderheiten des Studierens in einem internationalen Kontext gelegt. Die angestrebte breite stadtteil- und schulübergreifende Akquise von Schülerinnen zur Diversity-gerechten Gewinnung MINT-affine Schülerinnen konnte

erfolgreich realisiert werden. Die Schülerinnen kamen aus 38 verschiedenen bremischen Schulen in 16 von 18 Stadtteilen. Bisher konnten Schülerinnen aus 85 Prozent der gymnasialen Oberstufen in Bremen beteiligt werden.

³⁵ GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn: GWK, Heft 21, S. 142f: www.gwk-bonn.de/fileadmin/user_upload/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf (letzter Zugriff 12.11.2020).

³⁶Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg; Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (Hrsg.): Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung, 2015: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/publikationen/Brosch%C3%BCre_Wie_MINT_Projekte_gelingen2019.pdf (letzter Zugriff 12.1.2020).

³⁷ meetMINT Programmüberblick: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/meetmint/programm/> (letzter Zugriff 18.11.2020).

2.1 Kernbereich I

Ziel 2: Unterstützung von Studienanfängerinnen in bislang männerdominierten MINT-Fächern. Transdisziplinäre Öffnung von MINT-Veranstaltungen

Mentoring-Programm makeMINT für MINT-Studieneinsteigerinnen:

Im Wintersemester 2017/2018 wurde das Mentoring-Programm „makeMINT“³⁸ erfolgreich gestartet. Seitdem haben MINT-Studentinnen höherer Semester in drei Programmdurchgängen (jeweils Wintersemester und Sommersemester) ihr Know-how an Studentinnen in der Eingangsphase (1. und 2. Semester) weitergegeben. Das Mentoring-Programm makeMINT nimmt für Studieneinsteigerinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen folgende Aspekte ungleicher Bedingungen qua Geschlecht in den Fokus:

- die geringere Identifikation von Studentinnen mit männlich konnotierten Fächern³⁹
- die unterschiedliche Erwartungshaltung von männlichen und weiblichen MINT-Studierenden in Bezug auf Berufseintritt und Karriere⁴⁰

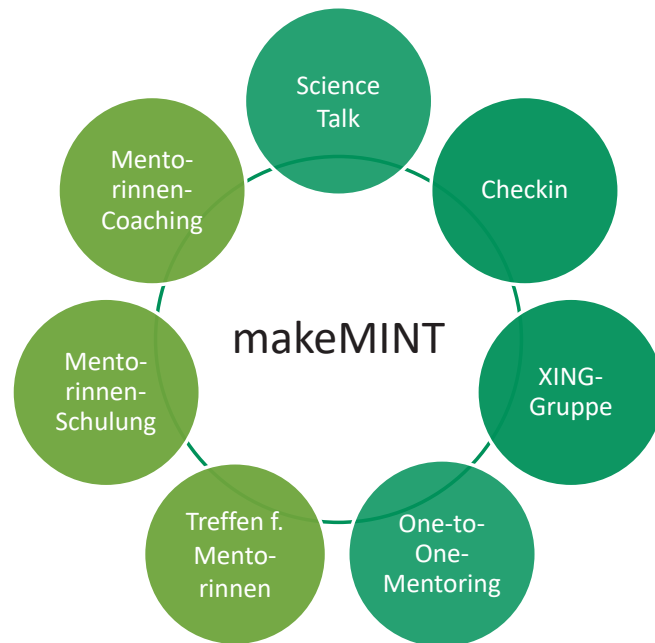
Diese Antizipation struktureller Ungleichheit,⁴¹ die sich auch in den Fachkulturen von MINT-Fächern widerspiegelt,⁴² führt zu Unterschieden in der Selbstwirksamkeitserwartung von Studentinnen und kann sich auf den Studienerfolg auswirken. Mit der fachübergreifenden Vernetzung von MINT-Studentinnen der HSB, der Reflexion von Fachkulturen, der Sensibilisierung für Prozesse und Mechanismen struktureller Ungleichheit und der partizipativen Beteiligung an der Veranstaltungsreihe meetMINT wirkt das Mentoring-Programm makeMINT auf folgende Ziele hin:

- Erhöhung der Identifikation mit dem Studienfach
- Erweiterung des Erlebnis- und Erfahrungsraums
- Reflexion bisheriger Deutungsmuster von Karriere- und Berufschancen

Die Rahmenbedingungen von makeMINT für den „Aufbau einer gelungenen Mentoring-Beziehung“⁴³, die „Mentoring-Beziehungen und ihr Beitrag zur Achtsamkeit für Chancengleichheit“⁴⁴ und die Begleitung der Mentoring-Beziehung⁴⁵ orientieren sich an den Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung, die im Rahmen des Projektes „Aufwind mit Mentoring“, finanziert aus Mitteln des BMBF, entwickelt wurden.

Das makeMINT-Programm umfasst ein One-to-One-Mentoring („Individuelles Mentoring“), moderierte Vernetzungstreffen („Science Talk“), offene Angebote für alle MINT-Studentinnen, wie z. B. fachbezogene Unternehmungen, Vernetzungen mit Expertinnen („Check-in“), ein Social-Media-Angebot und Qualifizierungsmodule für Mentorinnen.

Die Qualifizierungsmodule wurden für ein multidisziplinäres studentisches Mentorinnen-Team (mit Vertreterinnen aller MINT-Fakultäten) entwickelt und umgesetzt. Diese Maßnahmen bereiten die Studentinnen auf ihre Rolle als Mentorin vor und sensibilisieren sie für geschlechterstereotype und fachkulturelle Zuschreibungen und deren Verflechtungen mit strukturellen Ursachen von Ungleichheiten qua Geschlecht. Die Mentorinnen werden begleitet durch moderierte, monatliche Team-Treffen zur Reflexion des Mentoring-Prozesses. Zur Qualitätssicherung werden Monats- und Semesterberichte der Mentorinnen ausgewertet. Um eine prozessorientierte Umsetzung zu ermöglichen, werden die Mentees nach absolviertem One-to-One-Mentoring in leitfadengestützten Interviews befragt.



Durch diese Kombination von Instrumenten im Rahmen einer Programmstruktur, die Diversity-gerechte, bedarfs-adäquate Angebote ermöglicht, konnten bislang rund 90 MINT-Studentinnen in den Mentoring-Durchgängen 2017/2018, 2018/2019 und 2019/2020 fachübergreifend miteinander vernetzt, beraten und informiert werden. Es wurden insgesamt neun Vernetzungstreffen durchgeführt, am individuellen One-to-One-Mentoring haben 20 Mentees aus den Fakultäten „Architektur, Bau und Umwelt“, „Elektrotechnik und Informatik“, „Natur und Technik“ teilgenommen.

Die MINT-Studentinnen bewerteten das Mentoring-Programm als ausgesprochen hilfreich und waren sehr zufrieden mit der Angebotsstruktur und der Umsetzung des Programms. Insbesondere das an biografischen und fachlichen Aspekten orientierte Matching von Mentees und Mentorinnen zeigte sich als sehr erfolgreich. Die Vernetzungstreffen erfuhren ebenfalls eine sehr hohe Zustimmung.

³⁸ makeMINT – Mentoring für MINT-Studentinnen: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/makemint/> (letzter Zugr. 18.11.2020).

³⁹ Vgl. Haghani-pour, Bahar: Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften, Wiesbaden 2003, S. 36.

⁴⁰ Vgl. Bargel, Tino; Multus, Frank; Schreiber, Norbert; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Studienqualität und Attraktivität der Ingenieurwissenschaften: Eine Fachmonographie aus studentischer Sicht, Berlin 2007, S. 39.

⁴¹ Vgl. ebd. S. 45.

⁴² Vgl. Ihlen, Susanne: Spurensuche! Entscheidungskriterien für Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an TU9-Universitäten, Berlin 2013, S. 11.

⁴³ Höppel, Dagmar (Hrsg.): Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Baden-Baden 2016, S. 202.

⁴⁴ Ebd. S. 216.

⁴⁵ Ebd. S. 220.

2.1 Kernbereich I



Bereits ab dem zweiten Mentoring-Durchgang 2018/2019 konnten ehemalige Mentees als Mentorinnen eingesetzt werden und dadurch die Effekte des ersten Durchgangs durch die sich anschließende Mentorinnen-Tätigkeit verstärkt und eine längerfristige Einbindung der Studentinnen erreicht werden. Die Einbindung weiterer Alumnae in die Vernetzungstreffen „Science Talk“ ermöglichte einen intensiven, erfahrungsbasierten Austausch, vor allem über Auslandssemester, den Übergang vom Bachelor in den Master und den Berufseinstieg.

Ausblick: Mit dem Ziel der langfristigen und breiteren Vernetzung sollen auch zukünftig die im ersten Durchgang 2017/2018 ausschließlich für Mentees und Mentorinnen durchgeführten „Science Talks“ für alle ehemalige Mentees und Mentorinnen geöffnet werden.

Verknüpfung von meetMINT mit weiteren HSB-Angeboten zur Studienorientierung:

- Girls' Day 2017, 2018, 2019: meetMINT-Campustour
- Messeaktivitäten: Einsatz studentischer Role Models des meetMINT-Teams
- „Open House“ des Institute of Aerospace Technology (IAT) 2018: meetMINT-Campustour
- Projekttag des Gymnasiums Vegesack im Institute of Aerospace (IAT) 2019: Einsatz meetMINT-Role-Models
- Rent a Student: Akquise von Studierenden
- Studieninfotag 2016, 2017, 2018, 2019: meetMINT-Angebot (Berufswahl-Quiz, Beratung durch studentische Role Models des meetMINT-Teams)

Verknüpfung von makeMINT mit HSB-Angeboten für Studierende/Studentinnen:

- Bar Camp für Karriere und Berufseinstieg (Career Service) 2019: makeMINT-Session „Jacke wie Hose? Dresscode und Selbstpräsentation für Ingenieurinnen“

- Rosy Future (Career Service) 2018, 2019: Teilnahme studentischer Role Models des meetMINT-Teams an Veranstaltungen

Interne Kooperation mit Einrichtungen/Projekten/Laboren:

- Institut für Umwelt- und Biotechnik: Role Model meetMINT-Campustour
- Institute of Aerospace Technology (IAT): Praxis-Angebot MINTakademie
- International Office: Mentoring MINT Projektvorstellung, Erasmus Student Week 2019
- Labor für Fertigungstechnik, Fakultät 5: Praxis-Angebot MINTakademie
- Labor für Strukturmechanik und Konstruktion, Fakultät 5: Laborbesuch meetMINT-Campustour
- Labor für Werkstoffe und Simulation, Fakultät 5: Praxis-Angebot MINTakademie und Laborbesuch meetMINT-Campustour
- Mobile Game Lab: Praxis-Angebot MINTakademie

- Olbers-Planetarium: Angebot MINTakademie

- Projekt KROW!: Erprobung eines Planspiels als Trainingswerkzeug zur technischen Betriebsführung von Offshore Windparks durch Schülerinnen als Praxis-Angebot MINTakademie

- Projekt PoliMINT: Praxis-Angebot MINTakademie

- Studiengang Freizeitwissenschaften: Gästeführungen mit Bezug zu MINT und Studienorientierung im Rahmen der MINTakademie

- Studierwerkstatt Informatik: Praxis-Angebot MINTakademie

Kooperationen mit Unternehmen:

- Inros Lackner SE
- Neuland – Büro für Informatik GmbH
- Airbus Operations GmbH

2.1 Kernbereich I

Ziel 3: Unterstützung des Übergangs vom Studium zum Beruf und der Karriereentwicklung, auch unter Vereinbarkeitsperspektiven (wissenschaftliche Karriere, Führungspositionen, Gründungen)

Die Konzeption der Veranstaltungsreihe „Rosy Future“ wurde vom Career Service und der Gleichstellungsstelle der HSB gemeinsam vorgenommen, die Organisation liegt beim Career Service. Im Rahmen dieser Reihe werden Angebote für Studentinnen am Übergang vom Studium zum Beruf in Form von Workshops und Veranstaltungen zu Karrierefragen und persönlicher Weiterentwicklung angeboten.

Die Eröffnungveranstaltung der Veranstaltungsreihe „Rosy Future: Studentin.Beruf.Karriere?“ startete am 16.05.2017 mit einem Impuls-Vortrag und einer Diskussionsrunde mit Gästen aus Hochschule, Wirtschaft und Gesellschaft. Für die Bewerbung der Auftaktveranstaltung wurde ein Youtube-Video erstellt, das in spielerischer Form das Thema „Gläserne Decke“ thematisiert und nun auf der Website der HSB zur Verfügung steht.⁴⁶

Rosy Future arbeitet derzeit mit folgenden

Veranstaltungsformaten:

- Workshop „Netzwerken lernen“ mit dem Ziel, in die Netzwerkarbeit für Frauen einzuführen und in praktischen Übungen mehr Sicherheit über die eigene Karriereplanung zu erhalten, sich Ziele zu setzen und dann geeignete Instrumente für die erfolgreiche Netzwerkarbeit kennen zu lernen.
- Workshop „Richtig Moderieren lernen“ mit dem Ziel, anhand von praktischen Beispielen und Übungen zu lernen, wie Besprechungen und Projektmeetings professionell organisiert und Gruppen souverän moderiert werden können.
- Workshop „Gehaltsstrategien für Frauen“: Nach wie vor werden Frauen schlechter bezahlt als Männer. Die unbereinigte Lohnlücke beträgt hierzulande knapp 21 Prozent, bereinigt knapp 7 Prozent. Schon beim Berufseinstieg bekommen Frauen häufig trotz gleicher oder häufig sogar besserer Qualifikation und Noten ein geringeres Gehalt. In dem Workshop werden nicht nur die wichtigsten Tipps zum Verhandeln des Gehalts vermittelt, sondern auch, was rechtlich zu beachten ist, ergänzt durch praxisnahe Übungen und Bewerbungstipps.
- Veranstaltung „Let's talk money – finanziell unabhängig werden und bleiben“: Bei der öffentlichen Veranstaltung am 27.11.2018 wurde über Strategien informiert, die Kontrolle über Geld (zurück-) zu gewinnen und das eigene Leben gestalten zu können. Dass das Thema Geld für Frauen in besonderem Maße relevant ist und neben persönlichen Umgangsweisen auch eine gesellschaftliche Komponente hat, zeigt der Blick auf die Statistiken: Bei 75 Prozent aller Frauen in Deutschland wird die Rente später unter 400 Euro liegen, Frauen verdienen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer.
- Workshop „Empowerment für Studentinnen“: Bei diesem Workshop steht Selbstkompetenz im Fokus. Ziel des Workshops ist die Unterstützung von Studentinnen bei der Stärkung ihres Selbstbewusstseins und der Bewusstwerdung ihrer Kompetenzen. Es wird aufgezeigt, wie Ziele gesetzt werden, welche Stolpersteine auftauchen können und wie sie zu bewältigen sind.
- Workshop „Souverän die Karriere starten“: Ein Workshop, in dem Studentinnen zu Kommunikationsverhalten und Selbstdarstellung im Business, speziell in Meetings und Gesprächen mit Vorgesetzten geschult werden. Ziel des

Workshops ist, Absolventinnen bei Karriere-Entwicklungen zu unterstützen, die ihrer Qualifikation, ihrem Engagement und ihrer Motivation entsprechen. Methodisch wird mit Sachvorträgen und Situationstraining gearbeitet.

⁴⁶ Die Reihe „Rosy Future“ des Career Service der HSB: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/einrichtungen/career/studierende/infos/maedels/> (letzter Zugriff 18.11.2020).



2.1 Kernbereich I

Ziel 4: Bedarfsanalyse der Zugangsmöglichkeiten und Unterstützung für geflüchtete bzw. migrierte Frauen ins Studium

Im Berichtszeitraum standen keine Ressourcen zur Umsetzung des Ziels zur Verfügung.

Ergänzende Bemerkungen Kernbereich I

Der nur langsame Fortschritt bei der Gewinnung von Studentinnen in MINT beschäftigt Hochschulen und Universitäten bundesweit und hat sowohl mit der Beharrlichkeit traditioneller Geschlechterbilder zu tun als auch mit den sich noch in Entwicklung befindenden fachkulturellen und didaktischen Veränderungen. Die Bemühungen der Hochschulen bei der Akquise von Schülerinnen sind Aufgaben im Rahmen gesamtgesellschaftlicher Verantwortung, insbesondere, da der Erfolg – z. B. im Nachgang von Veranstaltungen für Schülerinnen – nicht zwingend zum MINT-Studium an der jeweils die Veranstaltungen durchführenden Hochschule führt. Die HSB ist eigenständiges Mitglied des bundesweiten Pakts „Komm, mach MINT“ und trat 2018 auch der „Initiative klischeefrei“ bei.

Das Engagement der HSB bezieht sich u. a. auf die Gestaltung von Studienangeboten. Im Jahr 2000 wurde an der HSB – in bundesweiter Vorreiterrolle – der Internationale Frauenstudiengang Informatik (IFI) gegründet, in dem das erste Studienjahr monoedukativ strukturiert ist. Seit 2017 gibt es zusätzlich eine duale Variante des Studiengangs. Der Internationale Frauenstudiengang Informatik (IFI) ermöglicht einen Abschluss in Informatik mit dem Schwerpunkt Softwareentwicklung. Grundlegende Veranstaltungen des Studienganges werden ausschließlich für Frauen angeboten und in kleinen Gruppen unterrichtet. Ab dem dritten Semester besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an koedukativen Lehrveranstaltungen.

Dieser Studiengang wird stark von internationalen Studierenden sowohl aus dem arabischen als auch aus dem osteuropäischen Raum angewählt. Festzustellen ist, dass neben monoedukativen Angeboten die Einrichtung dualer Studiengänge und internationaler Studiengänge im MINT-Bereich tendenziell zu Erhöhungen der Studentinnen-Anteile führt, allerdings auf ein weiterhin steigerungsfähiges Niveau.



2.2 Kernbereich II

Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Verbesserung der Karrierewege zur FH-Professur, Gewinnung von internationalen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen mit Praxiserfahrung zur weiteren Qualifizierung

Ziel 1: Förderung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Lehrkräften für besondere Aufgaben / ehemaligen Promovendinnen

Im Rahmen des PP I und PP II konnten elf Promovendinnen gefördert werden. Somit wurden die Zielzahlen der letzten beiden Aktionsprogramme für Gleichstellung der HSB (Förderung von je 5 Promovendinnen) erfüllt. Im PP III ist erneut die Förderung von Promotionen vorgesehen.

Ressourcen zur genaueren konzeptionellen Erfassung und Umsetzung der mehrdimensionalen Qualifizierungsstellen für Frauen zur Befähigung der Bewerbung auf eine FH-Professur sind im HSB-Antrag zum BMBF-Projekt „FH-Professur“ vorgesehen und werden darüber hinaus so zeitnah wie möglich umgesetzt werden können.

Alumnae-Arbeit erfolgt an der HSB bislang innerhalb von Initiativen einzelner Bereiche, eine für die gesamte HSB tragfähige Struktur ist über den Career Service in Vorbereitung. Die Personalbindung ehemaliger Promovendinnen durch Erhaltung der E-Mail-Adresse (u. a. zur standardisierten Einladung zu sozialen Ereignissen der HSB), gezielte Lehrauftragsvergabe an Frauen und Netzwerktreffen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben konnten im Berichtszeitraum aufgrund fehlender Ressourcen nicht umgesetzt werden.

Ziel 2: Optimierung der Personalentwicklung für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben durch Angebote zur Potentialentfaltung am Arbeitsplatz

Über die Zentrale Frauenbeauftragte besteht ein Angebot individueller Karriereberatung, die nicht nur über die regelhaften Gespräche zu Beginn von Neuanstellungen stark nachgefragt wird. Dieses Angebot erhält viel positives Feedback.

Eine Wiederaufnahme der Vernetzungsveranstaltungen für Frauen im wissenschaftlichen Bereich befindet sich i Planung über durch das PP III gewonnene Ressourcen.

Ergänzende Bemerkungen Kernbereich II

Aktuell besteht an den Bremer Hochschulen im „Wissenschaftlichen Mittelbau“ eine problematische Situation insofern, dass immer mehr Frauen als Wissenschaftliche Angestellte eingestellt werden und damit aus den gleichstellungsspezifischen Angeboten herausfallen, die im Bereich Wissenschaft für Karriereentwicklung gemacht werden. Diese Kolleginnen sind zu einem großen Teil mit Aufgaben im wissenschaftlichen Bereich befasst, jedoch im Verwaltungsbereich angestellt. Sie können daher auch nicht durch die Zentrale Kommission für Frauenfragen vertreten werden, nicht in der Kommission als gewähltes Mitglied mitarbeiten und sich nicht mit Stimmrecht in Berufungskommissionen wählen lassen.

Gute Aussichten in Bezug auf die Umsetzung weiterer Aspekte dieses Kernbereichs, wie z. B. der Vernetzung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, bestehen in der Unterstützung durch über das Professorinnenprogramm III gewonnene Mittel.



2.3 Kernbereich III

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie zur Vernetzung und Kompetenzerweiterung von Professorinnen

Ziel 1: Erhöhung des Professorinnenanteils auf mindestens 35 Prozent bis 2022 durch verstärkte Bemühungen bei der Personalgewinnung von Professorinnen, insbesondere in MINT-Fachkulturen und in den Profilerungsschwerpunkten der HSB

Die kontinuierliche Begleitung der Berufungsverfahren durch die Zentrale Frauenbeauftragte und die Dezentralen Frauenbeauftragten kann als wesentlicher Faktor für den anhaltenden Anstieg des Frauenanteils bei Professuren der HSB bewertet werden. Auch das verbesserte Berufungsmanagement mit der Integration des Themas „Gewinnung von Professorinnen“ in Perspektiv- und Freigabegespräche zwischen Rektorat und Dekanaten trägt zu den Erfolgen bei.

Durch die Gleichstellungsstelle werden kontinuierlich fachübergreifende Frauennetzwerke konsultiert: die Wissenschaftlerinnen-Datenbank /femconsult des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS⁴⁷, der Deutsche Ingenieurinnenbund⁴⁸ und die Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg⁴⁹ und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Je nach Netzwerk-Struktur werden die HSB-Ausschreibungen weitergeleitet oder potentielle Bewerberinnen direkt informiert. Diese Maßnahme erhöht nachweisbar die Bewerberinnenzahlen in Berufungsverfahren. Die HSB ist darüber hinaus seit vielen Jahren Mitglied im Netzwerk PROfessur, über das ebenfalls aktuelle Informationen zu Ausschreibungen und Veranstaltungen der HSB an Netzwerkteilnehmerinnen versendet werden.

Als problematisch ist derzeit noch das Fakultäts- und Bereichsspezifisch unterschiedlich starke Engagement bei der Konsultierung fachspezifischer Frauennetzwerke anzusehen. Die HSB befindet sich derzeit in einem Prozess, Personalgewinnung auch in Berufungsverfahren aus Gleichstellungssicht zu optimieren, um in den kommenden Jahren die Gewinnung von Professorinnen beschleunigen zu können.

Seit einiger Zeit ist ein Passus regelhaft in alle Ausschreibungstexte für Professuren integriert, in dem auf die Bestrebungen der HSB zur Erhöhung des Professorinnenanteils verwiesen wird und die Telefonnummer der Zentralen Frauenbeauftragten hinterlegt ist. Dieser Hinweis zeigt sich als außerordentlich förderlich für die Anhebung der Zahl der Bewerberinnen auf Professuren.

⁴⁷ Website der Wissenschaftlerinnen-Datenbank /femconsult des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: <https://www.gesis.org/femconsult/home> (letzter Zugriff 23.11.2020).

⁴⁸ Deutscher Ingenieurinnenbund (<https://www.dibev.de/>) (letzter Zugriff 23.11.2020).

⁴⁹ Frauennetzwerk der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg: <http://lakof-bw.de/startseite> (letzter Zugriff 23.11.2020).

Ziel 2: Optimierung der Organisation von Gremien zur Verbesserung der Umsetzbarkeit von Gleichstellungsarbeit

Der Frauenanteil von 40 Prozent in Berufungskommissionen ist insbesondere in Bereichen mit geringem Frauenanteil bei Professuren und wissenschaftlichem Personal schwer zu erreichen.

Eine unverhältnismäßig hohe Beanspruchung dieser Frauen in der Kommissionsarbeit bedarf Ausgleichen wie z. B. Lehrermäßigung oder anderen entlastenden Maßnahmen, damit Gleichstellungsarbeit sich nicht negativ auf ihre wissenschaftlichen Karrieren auswirkt.

Dieser Aspekt des 5. Aktionsprogramms konnte noch nicht umgesetzt werden. Zum Frauenanteil in Gremien siehe dieser Bericht, Teil 4.2.

Ziel 3: Karriereförderung von Frauen in Führungspositionen

Der Netzwerkaufbau und die Karriereunterstützung von Professorinnen in der HSB werden vermutlich zeitnah mit über das PP III gewonnenen Ressourcen (zunächst bis 2024) intensiviert werden können.

Ergänzende Bemerkungen Kernbereich III:

Eine Aktualisierung des Leitfadens zu Berufungsverfahren und der intensivierten Integration von Gleichstellungsaspekten steht noch aus.

Ein Vermerk zur Ermöglichung von Teilzeitprofessuren wurde bislang nicht regelhaft in die Ausschreibungen von Professuren integriert.



2.4 Kernbereich IV

Maßnahmen zu Antidiskriminierung und Vereinbarkeit, Präventionsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Grenzüberschreitung und Gewalt, Maßnahmen zur Unterstützung sensibler Lehre, Organisation von hochschulpolitischem Austausch zu Gleichstellungsthemen, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Ziel 1: Verbesserung der Studienbedingungen unter Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekten

Studierende und Beschäftigte werden in Fällen sexualisierter Belästigung und/oder Gewalt in der Gleichstellungsstelle beraten.

Die Entwicklung von präventiven Informationsmaterialien für Lehrende und Studierende zu Grenzüberschreitungen, sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt befindet sich in Planung. Selbiges gilt für die Zusammenstellung von Informationen zum Abbau von Hemmschwellen, Ausgrenzungen und Diskriminierungen verschiedene sexuelle

Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten betreuend (u. a. Bi- und Homosexualität, Inter- und Transgeschlechtlichkeit).

Beschäftigte und Studierende in Konflikt- und Diskriminierungsfällen können das Beratungsangebot der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) an der Universität Bremen nutzen, das durch die HSB mitfinanziert wird. Eine breite Kommunikation dieses Angebots in die HSB steht noch aus.

Ziel 2: Familiengerechte Hochschule, soziale Unterstützung von Studierenden, Mitarbeitenden und Professor*innen, Weiterführung des Audits familiengerechte Hochschule

Die zu diesem Themenfeld erstellten Broschüren „Studieren mit Kind“ und „Beratungsangebote für soziale Notfälle“ sowie die „Familienkiste“ werden weiterhin verteilt und so regelmäßig aktualisiert, wie die vorhandenen Ressourcen es zulassen. Es wurden „Feedback-Boxen“ an zentralen Stellen der Hochschule eingerichtet. Die Beratung von Studierenden mit familialen Sorgeaufgaben findet seit 2020 in der Zentralen Studienberatung statt. Die Rahmenbedingungen für

familiengerechte Studienbedingungen sollen zukünftig weiter verbessert werden.

Die Beratung von Beschäftigten in diesen Themenfeldern erfolgt weiterhin im Familienbüro, ebenso wie die Eingangsgespräche mit neuen Beschäftigten. Die Kinderferienbetreuung wird fortgesetzt. Zur Entwicklung einer flexiblen Kinderbetreuung, um studierenden Eltern die Teilnahme an Veranstaltungen am späten Nachmittag und Abend zu ermöglichen, reichen die bestehenden Ressourcen aktuell nicht aus. Die Kinderbetreuung in den Einrichtungen „Flummi“ und „Socke“ wird fortgesetzt.

Seit 2019 hat die HSB einen formalisierten Vorgang zu alternierender Telearbeit verabschiedet, die konkrete Vereinbarung muss zwischen den Beschäftigten und ihren Dienstvorgesetzten getroffen werden.

Eine Qualifizierungsreihe für Führungskräfte ist in Vorbereitung und bietet die Möglichkeit der Information zu einschlägigen Dienstvereinbarungen einschließlich des Aspekts der familiengerechten Führung.

Ziel 3: Qualitätsentwicklung in Lehre und Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten

Im Berichtszeitraum bestand in der Gleichstellungsstelle durch die Zentrale Frauenbeauftragte das Angebot für Lehrende und Forschende, sich zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in ihren diversen Aufgabengebieten beraten zu lassen. Darüber hinaus sind Links und Hinweise zu diesem Themenbereich auf der Webseite der Gleichstellungsstelle hinterlegt.⁵⁰ Die „Orientierungshilfe für eine genderechte Sprache“ wird regelmäßig an alle Lehrenden und Studierenden versendet.

Die HSB hat sich selbst verpflichtet, sich nach den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)⁵¹ zu richten, die u. a. eine Verankerung von Gleichstellung auf allen Ebenen der Institution und eine transparente Darstellung der Daten zur Gleichstellung fordern, wie wir sie mit unseren Datenzusammenstellungen und Gleichstellungsberichten⁵² regelmäßig vorlegen.

Ab September 2020 wird eine halbe WiMi-Stelle im ZLL mit dem Aufgabengebiet der Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung, finanziert aus Mitteln des PP III, besetzt. Mit dieser Ressource hat die HSB die Chance, Lehrende und Forschende, z. B. mittels individueller Beratung und fachübergreifender Workshops, bei der Umsetzung des Ziels zu unterstützen.

Ziel 4: Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei der Personalauswahl

Die Frauenbeauftragten nehmen Einfluss auf Gender- und Diversity-gerechte Durchführung von Personalauswahlkommissionen. Darüber hinaus sollten die Kolleg*innen, denen das Qualitätsmanagement in den Fakultäten obliegt, für diese Aufgabe gezielt qualifiziert werden. Ebenso wichtig sind Gender- und Diversity-Kompetenzen als maßgeblicher Teil der sich in Planung befindlichen Führungskräftefortbildung der HSB.

⁵⁰ Hinweise der Gleichstellungsstelle der HSB zu Gender und Diversity in der Lehre: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/gudl/> (letzter Zugriff 18.11.2020).

⁵¹ Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen: https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil_geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf (letzter Zugriff 18.11.2020).

⁵² Auftritt der Gleichstellungsstelle auf der Website der HSB: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/> (letzter Zugriff 18.11.2020).

2.4 Kernbereich IV

Ziel 5: Hochschul- und landesweite Weiterentwicklung des Wissensstands und der Diskussionskultur zu Gleichstellungsthemen, Ö entlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsstelle betreibt auf vielfältige Art und Weise Ö entlichkeitsarbeit, zuletzt z. B. durch die gemeinsame Presseerklärung der Zentralen Frauenbeauftragten mit der Rektorin anlässlich des Weltfrauentags.⁵³ Intensive Presse- und Ö entlichkeitsarbeit erfolgt auch im Bereich Mentoring MINT.

Eine überaus erfolgreiche ö entliche Gleichstellungs-Veranstaltung wurde zuletzt im Dezember 2019 umgesetzt. Im Kommunalkino City 46 wurde ein Dokumentarfilm zum Leben der feministischen Richtern Ruth Bader Ginsberg gezeigt (siehe ausführlicher unter 1.2.7 in diesem Bericht).⁵⁴

Im ersten „Corona-Semester“, Sommersemester 2020, entwickelten ZKFF-Studentinnen eine konstruktiv-kritische Stellungnahme zu digitaler Lehre.⁵⁵

Ergänzende Bemerkungen Kernbereich IV:

Die Hochschule Bremen verfügt zwar über eine Beschwerde-stelle⁵⁶ in der juristischen Abteilung für Beschäftigte, aber bislang noch nicht über ein Konflik - und Beschwerdemanagement in dem Sinne, dass alle Beschäftigten und Studierenden gut darüber informiert sind, an wen sie sich im Konflik - oder Beschwerdefall wenden können.

Ausgleiche in Form von Lehrermäßigung oder anderen Unterstützungen für zeitintensive Fortbildungen sind förderlich, wenn Themen wie die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung oder auch die Sensibilisierung für diese Aspekte bei der Personalauswahl breit im Querschnitt umgesetzt werden sollen.

⁵³ Presseerklärung der HSB zum Weltfrauentag am 8. März 2020: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/presseerkl__rung_der_hsb_zum_weltfrauentag_am_08.03.2020.pdf (letzter Zugri 18.11.2020).

⁵⁴ Presseerklärung: Großer Andrang bei Gleichstellungsveranstaltung der HSB: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/presseerkl__rung_rbg_08.12.2019.pdf (letzter Zugri 18.11.2020).

⁵⁵ Bewertung der Online-Lehre aus der Sicht von Studierenden: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/zk__ag_zur_online_lehre.pdf (letzter Zugri 18.11.2020).

⁵⁶ Auftritt der Beschwerdestelle auf der Website der HSB: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/referate/r02/beschwerdestelle/> (letzter Zugri 18.11.2020).



2.5 Kernbereich V

Nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten und der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familialer Sorgearbeit, nachhaltige Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den jeweilig zuständigen Bereichen der Hochschulstruktur, Strukturierung der Prozesse weiterer Qualitätsentwicklung

Ziel 1: Nachhaltige Bereitstellung von Gleichstellungsressourcen aus dem Grundhaushalt der Hochschule

Die Ressourcen für Gleichstellung werden bislang erst teilweise nachhaltig durch den Grundhaushalt finanziert. Für flächendeckende Begleitung von Bewerbungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich und von Berufungsverfahren sind weitere Ressourcen erforderlich (Ressourcen für eine Stellvertreterin der Zentralen Frauenbeauftragten und der Dezentralen Frauenbeauftragten). Eine nachhaltige Absicherung steht außerdem für die folgenden Bereiche aus:

„Mentoring MINT“, „Gender und Diversity in Lehre und Forschung“ und „Unterstützung der Zentralen Frauenbeauftragten bei der Umsetzung des Gleichstellungsprogramms“.

Ziel 2: Weiterentwicklung und Verstetigung der Gleichstellungsarbeit an der HSB auf der Basis landes- und bundesweiter Vernetzung

Die Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF) arbeitet kontinuierlich und engagiert, jährlich erfolgen Berichte über den Stand der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich im Akademischen Senat. Die Zentralen Frauenbeauftragten der Hochschulen befinden sich im Rahmen der Landeskongferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) in fortwährendem Austausch und in Kontakt mit der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) sowie mit Akteur*innen der Bremer Landespolitik im wissenschaftlichen Bereich.

Die Zentrale Frauenbeauftragte der HSB ist darüber hinaus vernetzt mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des UAS7-Verbundes.

Ziel 3: Sicherung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familialer Sorgearbeit

Basierend auf einer Rektoratsentscheidung findet die Beratung von Studierenden mit familialen Sorgearbeiten aktuell und zukünftig nicht mehr im Familienbüro der Gleichstellungsstelle, sondern in der Zentralen Studienberatung statt.

Im Familienbüro der Gleichstellungsstelle wird die Beratung von Beschäftigten mit familialen Sorgearbeiten wie gewohnt kompetent fortgesetzt.

Die Kinderbetreuungseinrichtungen für ein- bis dreijährige Kinder sind nachhaltig gesichert.

Ziel 4: Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den zuständigen Bereichen der Hochschulstruktur

Das Studienerfolgsmanagement der HSB wurde aufgelöst. Familienfreundlichkeit konnte bislang nur in Ausnahmefällen in Prüfungsordnungen integriert werden, in der Regel existieren keine Nachteilsausgleiche für Studierende mit Sorgearbeiten. Über eine regelhafte Verortung von Familienfreundlichkeit im Zentralen Qualitätsmanagement und damit auch in den Qualitätsmanagement-Jahresgesprächen liegen der Berichterstatterin keine aktuellen Informationen vor. Die im Querschnitt der HSB gut vernetzte und über das Professorinnenprogramm III finanzierte Verortung von Gleichstellung im Mentoring-MINT-Projekt und im Career Service wird fortgesetzt. Ebenfalls über das PP III finanziert, konnte im September 2020 im Zentrum für Lehren und Lernen die Arbeit an der Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung mit einer hierfür neu gewonnenen Kollegin aufgenommen werden.

Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte setzen ihre Arbeit an der Umsetzung von Gleichstellung in Fakultäten und zentralen Bereichen fort.

Ergänzende Bemerkungen Kernbereich V:

Die derzeitigen Ressourcen in der Zentralen Studienberatung zur Beratung von Studierenden mit familialen Sorgearbeiten sind nicht ausreichend und sollten zeitnah, wie bereits bei Einrichtung der Stelle geplant, aufgestockt werden.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familialen Sorgearbeiten sollte im Qualitätsmanagement der HSB in allen relevanten Bereichen strukturell abgesichert werden (z. B. Nachteilsausgleiche / formalisierte Verfahren zur Verlängerung von Prüfungszeiträumen). Die Integration von Gleichstellungsaspekten in die gesamte Hochschulstruktur sollte gemäß dem Leitbild der HSB verstärkt umgesetzt werden. Dies betrifft u. a. die folgenden Aspekte: ressourcenhinterlegte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in bislang männerdominierten MINT-Fächern, Erhöhung des Frauenanteils in allen Dekanatsfunktionen, durchgehende Verwendung geschlechtergerechter Sprache, systematische Überarbeitung von Ordnungen, Verstärkung von Antidiskriminierungsarbeit, Sensibilisierung für stereotypes Denken bei allen Studierenden und Beschäftigten, Verbesserung des allgemeinen Gleichstellungs-Verständnisses, intensivierte Integration von Gleichstellung in Akkreditierungsprozesse.



Teil 3

Informationen zu Gleichstellungsaspekten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene

3.1 Landesebene

Die Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Bremer Hochschulen hat sowohl zum Wissenschaftsplan 2025 des Landes Bremen als auch zu den Novellierungen des BremHG 2018/2019 und 2020 Stellung genommen. Zum Wissenschaftsplan 2025 fand eine Anhörung im Wissenschaftsausschuss mit Beteiligung von Interessenvertretungen, Gewerkschaften etc. statt, zu der Novellierung des BremHG 2018/2019 und 2020 leider nicht (Letzteres jedoch Pandemie-bedingt).

Im Wissenschaftsplan 2025 finden sich maßgebliche Gleichstellungsziele, auch Wege zur Erreichung dieser Ziele werden aufgezeigt. So sollen künftig Personalstrukturplanungen und Personalentwicklungskonzepte stärker mit Gleichstellung verknüpft sein, auch die Familiengerechtigkeit der Hochschulen soll weiterentwickelt werden. Darüber hinaus wird auf den „gesetzlichen Anspruch der Frauenbeauftragten auf eine angemessene Arbeitsausstattung“ hingewiesen und die Erwartung formuliert, dass die Hochschulen bereits länger erfolgreich laufende Stellen, die über Bund-Länder-Programme finanziert sind (z. B. Professorinnenprogramm), entfristen.⁵⁷

Für die Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes 2018/2019 hatte die LaKoF z. B. gefordert, dass bei der Übergabe des Berufsrechts an die Hochschulleitungen in Fällen, in denen sich Frauenbeauftragte und Hochschulleitungen nicht über den Umgang mit Stellungnahmen der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren einigen können, weiterhin die senatorische Behörde an den Verfahren beteiligt wird. Da dies leider nicht umgesetzt wurde, bedeutete diese Novellierung eine Schwächung der Geschlechtergleichstellung in Berufungsverfahren.

Ein weiterer Aspekt, den die LaKoF bei dieser Novellierung 2018/2019 einbrachte, war die landesweite Sicherung der Bedeutung von Lehrqualität in Berufungsverfahren bei dem weitgehenden Wegfall der Notwendigkeit des Nachweises von Lehrerfahrung, z. B. durch eine gesichert starke Gewichtung der Probelehrveranstaltung in Berufungsverfahren. Hierfür zu sorgen obliegt nun den Hochschulen.

Die Pandemie-bedingte Novellierung des BremHG 2020 wird von der Zentralen Frauenbeauftragten der HSB in ihrer Ausrichtung auf Abfederung von Pandemiefolgen auf Studierende und Beschäftigte im Wesentlichen begrüßt.

Während des Anfangs der Corona-Pandemie im Sommersemester 2020 hat die LaKoF gegenüber der senatorischen Behörde u. a. zu den folgenden Aspekten den Austausch gesucht:

- unzureichende finanzielle Unterstützung der Studierenden, insbesondere durch den Bund
- Gewährung von Sonderurlaub für Beschäftigte mit familialen Sorgaufgaben im weiteren Verlauf der Pandemie, insbesondere bei (auch übergangsweise) Schließungen von Kitas, Schulen, Tagespflegeeinrichtungen etc.
- Erhöhung der Honorare der Lehrbeauftragten zur Entlohnung des Mehraufwandes für die Umstellung auf digitale Lehre
- weitere Verlängerung im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für befristete Beschäftigte über die zunächst in der Krise genehmigten sechs Monate hinaus (Beeinflussung der Bundes-Regelungen)

Die LaKoF begrüßt ausdrücklich die Abschaffung des Studienkontengesetzes (Langzeit-Studiengebühren), dies bedeutet eine konkrete Entlastung für viele Studierende. Erfreulicherweise steht die LaKoF mit der Senatorin für Wissenschaft in einem konstruktiven Dialog zu diversen Gleichstellungsaspekten.

In ihrer Funktion als Sprecherin der LaKoF beteiligt sich die Zentrale Frauenbeauftragte der HSB 2020 auch an dem bereits 2016 bei seiner Erstellung geplanten Evaluationsprozess des Rahmenkodex des Landes Bremen zu „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“.

⁵⁷ Wissenschaftsplan 2025, hrsg. von der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz Bremen, S. 26–28: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/zentrale-frauenbeauftragte/Berichte/WP_2025_HAUPTDOKUMENT_13-02-19.pdf (letzter Zugriff: 12.11.2020).



3.2 Bundesebene

Soweit unter den gegebenen zeitlichen Bedingungen möglich, engagiert sich die Zentrale Frauenbeauftragte der HSB auch in der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF), während des Sommersemesters 2020 z. B. in der „AG Gleichstellung während der Pandemie“, die sich mit diversen Aspekten befasst wie z. B. digitaler Lehre, Vereinbarkeits- und Sonderurlaubs-Thematiken sowie der sozialen und finanziellen Situation der Studierenden.

Darüber hinaus findet ein konstruktiver Austausch mit den UAS7-Kolleginnen im Gleichstellungsbereich statt.

Für die interessierte Hochschulöffentlichkeit wurden im Folgenden einige aktuelle gleichstellungsrelevante Informationen von verschiedenen Akteur*innen auf der Bundesebene zusammengestellt:

Zur **Geschlechtergleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem** stellt die Hochschulrektor*innenkonferenz aktuell auf ihrer Website Folgendes fest:

„Im deutschen Wissenschaftssystem sind Frauen auf den höheren Qualifikationsebenen sowie in Leitungsfunktionen unterproportional vertreten. Ihr Anteil an den Professuren beträgt 22 Prozent, bei knapp über 17 Prozent liegt ihr Anteil

an den Hochschulleitungen. Zwar stellen Frauen die Hälfte der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen, doch an den Schnittstellen Hochschulabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation scheiden überproportional viele Frauen aus der Wissenschaft aus.

Die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zu höheren Qualifikationen sind eingehend erforscht. Sie bestehen u. a. darin, dass das deutsche Wissenschaftssystem stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet ist und Frauen dabei seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert werden als männliche Absolventen. [...]

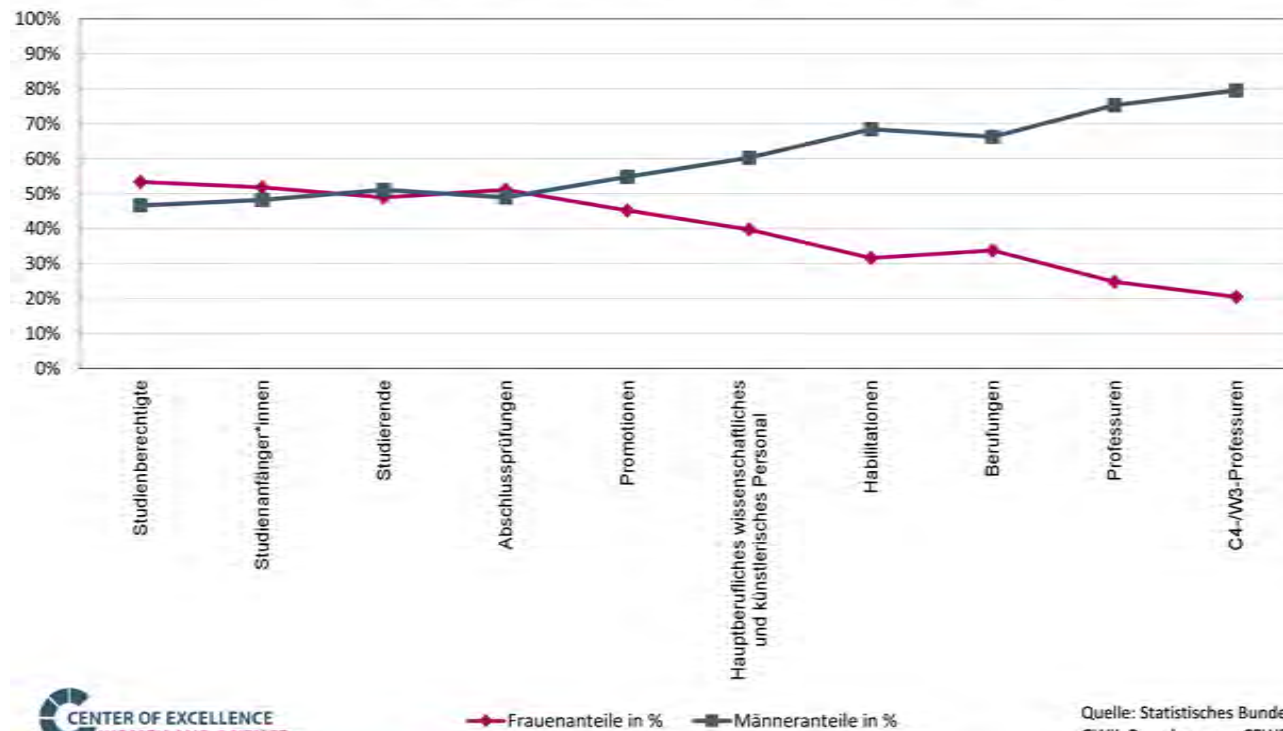
Im Jahr 2019 verabschiedete die HRK eine ‚Entscheidung Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft‘. Nach Ansicht der HRK bedarf es bei aller Würdigung der bisherigen gleichstellungsbezogenen Maßnahmen zusätzlicher Anstrengungen, die Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen und damit ihre Sichtbarkeit deutlich zu erhöhen und den notwendigen Organisations- und Kulturwandel zu beschleunigen. Tagungen zu dieser Thematik sind in Planung.“⁵⁸

Dass Bremen im Bundesvergleich beim Professorinnenanteil gut dasteht, zeigt sich auch im aktuellen „Hochschulranking

nach Gleichstellungsaspekten“ des Kompetenzzentrums in Wissenschaft und Forschung CEWS: In der Datenauswertung zwischen 2012 und 2017 zum Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur ist Bremen in der Spitzengruppe vertreten, dasselbe gilt für den Frauenanteil an Berufungen 2013–2017, der in diesem Zeitraum in Bremen bei 38,1 Prozent lag.⁵⁹ Die HSB hat in diesem Bericht beim Anteil der Professuren in Fachhochschulen einen Platz in der Spitzengruppe knapp verfehlt, liegt jedoch auf dem ersten Platz der Mittelgruppe.⁶⁰

Die folgende Grafik des CEWS zeigt, dass die Entwicklung im Qualifikationsverlauf nach Geschlecht divergiert – immer noch sind es vorwiegend Männer, die nach dem Studium Karriere im wissenschaftlichen Bereich machen.⁶¹

Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf, 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt / GWK, Berechnungen CEWS

⁵⁸ Statement der HRK zu „Gleichstellung“: <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/> (letzter Zugr. 18.11.2020).

⁵⁹ Vgl. Löther, Andrea (2019). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 (cews.publik, 23), Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), S. 88f., <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64113-9> (letzter Zugr. 18.11.2020).

⁶⁰ Vgl. ebd. S. 58.

⁶¹ Grafik und Erläuterung des CEWS zu Frauen- und Männeranteilen im Qualifikationsverlauf, 2018: <https://www.gesis.org/cews/unserangebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf> (letzter Zugr. 18.11.2020).

3.2 Bundesebene

Das CEWS erläutert das Diagramm wie folgt: „Das Scherendiagramm zeigt die Frauen- und Männeranteile auf den verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn. Präsentiert werden die Daten von Studienberechtigten, Studierenden und Promotionen, Personal, sowie Habilitationen und Professuren im Jahr 2018.

Zwischen Studienbeginn und Studienabschluss bleiben die Frauen- und Männeranteile gleich. Frauen brechen seltener ihr Studium ab als Männer (vgl. Studienabbruchquoten). Ein deutlicher Rückgang der Frauenanteile ist beim Übergang zur Promotion und zur Habilitationen festzustellen. Mit diesen Qualifikationsstufen beenden mehr Frauen als Männer eine wissenschaftliche Karriere an einer Hochschule.

Kontext und gleichstellungspolitische Bedeutung

Frauen sind in Führungspositionen der Wissenschaft immer noch unterrepräsentiert. Scherendiagramme veranschaulichen diese Unterrepräsentanz. Deutlich wird, an welcher Stelle im Qualifikations- und Karriereverlauf, nämlich vor allem nach der Promotion, Frauen der wissenschaftlichen Arbeit an Hochschulen verloren gehen.

Die Darstellung des Scherendiagramms wird vielfach mit dem Bild der ‚leaky pipeline‘ verbunden: Die wissenschaftliche Karriere wird als ‚pipeline‘ konzeptionalisiert und mit jeder Qualifikationsstufe verlassen mehr Frauen als Männer diesen Karriereverlauf. Dieses Bild wird inzwischen jedoch als missverständlich kritisiert, da wissenschaftliche Karrieren häufig nicht gradlinig sind, sondern es Unterbrechungen und Wieder-Eintritte gibt.

Das vorliegende Scherendiagramm bildet die Situation in einem Jahr ab. Um sich im Zeitverlauf verändernde Frauenanteile auf einzelnen Qualifikationsstufen herauszurechnen, können idealtypische Qualifikationsverläufe analysiert werden, bei denen die Frauenanteile im Qualifikationsverlauf ausgehend von einem Jahrgang von Studienanfänger*innen bis zur Berufung auf eine Professur dargestellt werden.“⁶²

Neben Verteilungsgerechtigkeit im Qualifikationsverlauf ist auch das Thema der sexualisierten Belästigung und Gewalt inzwischen auf der bundes-hochschulpolitischen Agenda sichtbar. Die HRK-Empfehlung zu diesem Thema drucken wir hier in voller Länge ab, da sie auch für in der HSB anstehende Weiterentwicklungs-Prozesse von Bedeutung ist (vgl. in diesem Bericht: Auswertung des 5. Aktionsprogramms, Kernbereich IV, Ziel 1):

„Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen

Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.4.2018

Hochschulen sind aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs. Diese Formen in ihrer gesamten inhaltlichen Breite sollen in einer späteren Stellungnahme der HRK thematisiert werden. Die Hochschulen positionieren sich hier ausdrücklich gegen sexuelle Belästigung und sexuellen Missbrauch insbesondere durch sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen. Solche sexualisierten diskriminierenden und degradierenden Handlungen und Verhaltensweisen kommen besonders in folgenden Ausprägungen vor:

- Sexualisierte Diskriminierungen (Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität);
- Sexuelle Belästigung (verbale und körperliche Übergriffe auf die Person);
- Sexuelle Gewalt (Nötigung und Vergewaltigung).¹

Erlebte sexuelle Übergriffe können weitreichende und nicht selten langanhaltende körperliche, psychische und ökonomische Auswirkungen auf Betroffene haben und Gesundheit, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit und die Verwirklichung beruflicher Chancen erheblich mindern. Dies wirft die Frage nach der Verantwortlichkeit der einzelnen Hochschule im sozialen Problemfeld der Missbrauchserfahrungen auf. Die Hochschulen stellen sich dieser Verantwortung.

Gerade auch im Hochschulkontext besteht eine besondere Verwundbarkeit, denn es existieren sowohl im Studium als auch in der Qualifikationsphase besondere Abhängigkeitsverhältnisse. Dies kann zum Beispiel durch die Identität von Betreuung und Vorgesetztenfunktion hervorgerufen werden und sich auch auf die wissenschaftliche Gemeinschaft außerhalb der einzelnen Hochschule auswirken. Die Hochschulen müssen hier, aber auch beim technisch-administrativen und beim wissenschaftlichen Personal, ihre Strukturen so ausgestalten, dass die Gefahr von Machtmissbrauch durch hierarchische Strukturen minimiert wird. Das gleiche gilt im Verhältnis von Studierenden untereinander.

Die HRK hat im Kanon ihrer Empfehlungen immer wieder Aspekte genannt, die Machtmissbrauch verhindern sollen und die in diese Eckpunkte eingeflossen sind. Darüber hinaus soll in der HRK ein hochschulübergreifender Austausch zu Good-Practice-Lösungen und bei der Etablierung von Qualitätsstandards gestartet werden.⁶²

I. Jede Hochschule muss ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studentinnen und Studenten bestmöglich vor sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt schützen.

Eine im Alltag gelebte Kultur des Respekts und der Wertschätzung der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses und des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals ist dafür unabdingbar.

⁶² Grafi und Erläuterung des CEWS zu Frauen- und Männeranteilen im Qualifikationsverlauf, 2018: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf> (letzter Zugriff 18.11.2020).



3.2 Bundesebene

Zusätzlich sollten hochschulweit geltende Richtlinien³ verabschiedet werden, die einen respektvollen und professionellen Umgang miteinander verlangen. Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen müssen etabliert, Verstöße klar sanktioniert und Anlaufstellen für Betroffene vorgesehen werden. Die Hochschulen bieten dauerhaft Beratung für Betroffene und ihre Vertrauenspersonen an. Erste Anlaufstellen sind klar und hochschulweit zu kommunizieren. Betroffene werden ermutigt, sich bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an diese Stellen zu wenden.

Konkrete Beschwerden können auch an alle Personen mit Leitungs- und Aufsichtsfunktion an der Hochschule gerichtet werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte und die Sozialberatung können erste Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für eine vertrauliche Beratung sein und begleiten gegebenenfalls durch das Verfahren.

Insbesondere in Sprechstunden und Lernformen, die individuelle Kontakte zu den Lehrenden erfordern (etwa Medizin, Musik, Psychologie, Sport), sind transparente Verfahren und adäquate Räumlichkeiten erforderlich, um sexualisierten Übergriffen vorzubeugen.

Ebenso sind Exkursionen (und Kongressreisen), bei denen die Gruppendynamik in einen semiprivaten Bereich führt, besonders sensibel zu betrachten. Durch die Teilnahme mehrerer Lehrender können Übergriffe eher vermeiden werden.

II. Abläufe an Hochschulen sind so auszugestalten, dass Machtmissbrauch und daraus resultierende sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen verhindert werden.

Entsprechend dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis, in dem befristet Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen zu ihrem/ihrer Betreuer/in stehen, besteht dort eine besondere Gefahr übergriffigen Verhaltens, gegen das Gegenwehr besonders erschwert ist.

Die Hochschulen sind besonders in der Pflicht, für eine Hochschule als gewaltfreien Raum einzutreten, in der man sich frei bewegen kann und nicht besonderen Gefahren durch hierarchische Strukturen ausgeliefert ist.

Ein wichtiger Schritt dahin besteht in einem Führungskräftetraining für Vorgesetzte, damit diese ihre Rolle als Führungskräfte mit entsprechender Sensibilität gegenüber möglichem Machtmissbrauch wahrnehmen können.

Darüber hinaus sollte durch Mentoring-Programme und Coaching-Angebote dazu beigetragen werden, dass für Studierende, den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner als Vertrauenspersonen zur Verfügung stehen.

III. Für die Qualifikationsphase hat die HRK darüber hinaus bereits Empfehlungen beschlossen, die auch der Verhinderung sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt dienen.⁴⁶³

¹ So z.B. auch [Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt, Universität Konstanz](#).

² Zu allgemeinen Maßnahmen beispielhaft: [Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2. Auflage 2016](#).

³ S. beispielhaft [Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld, 2001](#); [Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universität Greifswald 2016](#); [Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier, 2016](#).

⁴ [Frauen fördern, Empfehlung des 209. Plenums der HRK am 14.11.2006](#); [Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen, 2012](#).

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (bukof) hat im Mai 2020 eine **„Handlungsempfehlung für Geschlechtervielfalt an Hochschulen“** verabschiedet, der Anfang dieser Empfehlung wird hier zur allgemeinen Kenntnis wiedergegeben:

„Präambel

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017 wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert. Es gibt somit nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung. Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung und ist daher auch für trans* Personen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend.

Ziel dieser Handlungsempfehlungen ist es, Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbar zu machen und zu stärken. Die Empfehlungen richten sich als Expertise der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) an die Hochschulleitungen sowie an Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen.

Geschlechtervielfalt ist Realität in der gesamten Hochschule. Vor dem Hintergrund der gleichstellungs- und diversitätspolitischen Verantwortung für alle Geschlechter ergibt sich aus Sicht der bukof erheblicher Handlungsbedarf. Hochschulen tragen als öffentlich-rechtliche Organisationen die Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Angehörigen ermöglichen, möglichst diskriminierungsfrei zu arbeiten und zu studieren. Hierbei sind vorhandene Abhängigkeitsverhältnisse, z. B. während der Qualifikationsphase, zu berücksichtigen.

Verantwortlich für die Herstellung der notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen an Hochschulen sind die Hochschulleitungen. Entsprechend sind die Hochschulleitungen gefordert, ein Klima zu etablieren, das trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen in die Lage versetzt, sich ohne Scham oder Angst vor Diskriminierung im Studien- und Arbeitsumfeld zu outen und von ihren Rechten Gebrauch zu machen.

Einschlägige Studien zeigen, dass sich diskriminierende Strukturen wie auch unzureichend umgesetzte Maßnahmen negativ auf die Studien- und Arbeitsbedingungen von Betroffenen auswirken und deren Lebensqualität mindern.

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen stellen daher konkrete, maßnahmenbezogene Ansätze für Hochschulen dar, um diskriminierende Strukturen abzubauen. Einige Hochschulen haben bereits begonnen, solche Maßnahmen zu ergreifen, sodass hier auch auf Good-Practice-Beispiele Bezug genommen werden kann. Zudem verweisen die Handlungsempfehlungen auf Expertisen von Interessen- und Betroffenenverbänden sowie Antidiskriminierungsstellen. Entsprechend empfehlen wir, bei der Umsetzung von Maßnahmen oder bei konkretem Beratungsbedarf auf diese Expertise zurückzugreifen.

⁶³ Empfehlung der HRK „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/> (letzter Zugriff 18.11.2020).

3.2 Bundesebene

Der Fokus der Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt ist prozessorientiert. Es gibt hier kein „Richtig“ im Sinne einer allgemeingültigen Lösung. Vielmehr bilden die Empfehlungen einen gesellschaftlichen Diskussionsprozess ab, der nie abgeschlossen sein kann. Der Prozess um geschlechtergerechtes Handeln muss stets partizipativ und inklusiv (mit Communities, Interessenverbänden etc.) geführt werden. Die vorliegenden Handlungsempfehlungen sind zum Zeitpunkt ihrer Erstellung als Maximalforderungen verfasst. Nicht alle Hochschulen werden ihnen gänzlich folgen können. Das Papier ist bewusst so formuliert, dass möglichst viele Handlungsfelder und -möglichkeiten aufgezeigt werden können. Der nachfolgende Katalog lädt dazu ein, die jeweiligen hochschuleigenen Strukturen zu überprüfen und ggf. zu hinterfragen und regt Hochschulleitungen, Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen sowie alle Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen dazu an, die vorliegenden wie auch weiterführende Handlungsempfehlungen an ihren Institutionen nachhaltig zu implementieren. Insbesondere in den folgenden Bereichen sehen wir dabei vordringlichen Handlungsbedarf:

1. Name und Geschlechtseintrag
2. Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen
3. Sprache und Ansprache
4. Bauliche Infrastruktur⁶⁴

⁶⁴ Die vollständige bukoF-Empfehlung mit konkreten Hinweisen ist zu finden unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf> (letzter Zugriff: 1.11.2020).



Teil 4

Einführung Gleichstellungsdaten

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen ausgwählten und kommentierten Datenüberblick zur Verteilung der Beschäftigten und Studierenden nach Geschlecht. Ausführlichere, unkommentierte Darstellungen der Daten können Sie einsehen unter: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle> (letzter Zugriff 15.12.2020).



Wie in der Handlungsempfehlung der bukoF für Geschlechtervielfalt an Hochschulen aufgezeigt⁶⁵ muss das Thema der Herstellung notwendiger struktureller Rahmenbedingungen für trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen in den Hochschulen und so auch in der HSB angegangen werden. Dies betrifft selbstverständlich auch die Sichtbarmachung dieser Personen in den Statistiken der Hochschulen.

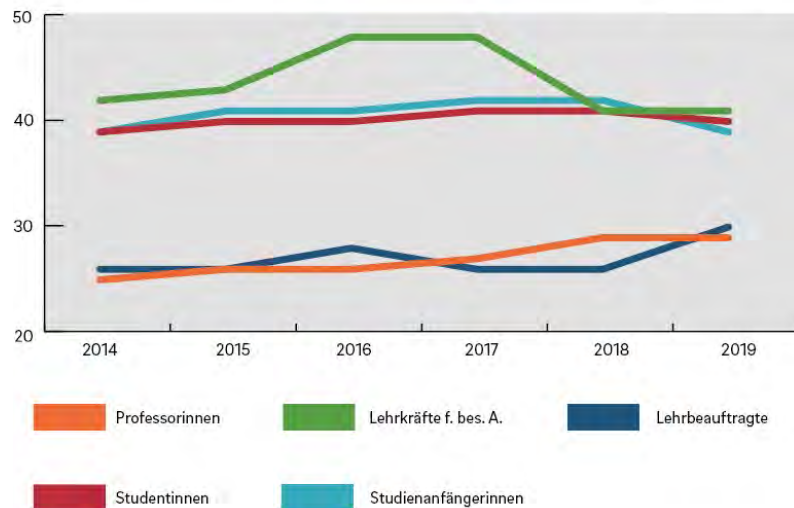
Bei der Veröffentlichung dieses Berichts können wir als Gleichstellungsstelle jedoch nur mit den Daten arbeiten, die wir zur Verfügung gestellt bekommen, und diese Daten sind bislang rein binär strukturiert.

Wir bitten daher die Leser*innen bei der Rezeption dieser Daten darum, sich darüber bewusst zu sein, dass ein Teil der Hochschulangehörigen über die Einteilung in Frauen und Männer noch nicht sichtbar gemacht werden konnte, und hoffen diesbezüglich auf zukünftige Weiterentwicklung, was die Erfassung von trans*, inter* und nicht-binären Personen und damit der Gleichstellungsstelle zur Verfügung gestellten Daten angeht.

⁶⁵ Handlungsempfehlung der bukoF für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf> (letzter Zugriff: 1.12.2020).

4.1 Lehre und Studium – Hochschulgesamt­sicht

Frauen in der Lehre gesamt (in%)



Frauen in der Lehre – gesamt										
Jahr	Profes-sorinnen		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehr-beauftrage		Studen-tinnen		Studienan-fängerinnen	
	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl
2014	25%	37	42%	16	26%	116	39%	3408	39%	820
2015	26%	41	43%	16	26%	115	40%	3539	41%	914
2016	26%	41	48%	16	28%	118	40%	3534	41%	893
2017	27%	41	48%	16	26%	123	41%	3587	42%	866
2018	29%	45	41%	12	26%	118	41%	3483	42%	811
2019	29%	49	41%	13	30%	134	40%	3351	39%	800

Männer in der Lehre – gesamt										
Jahr	Profes-soren		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehr-beauftrage		Studenten		Studien-anfänger	
	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl
2014	75%	111	58%	22	74%	337	61%	5316	61%	1267
2015	74%	115	57%	21	74%	319	60%	5401	59%	1300
2016	74%	116	52%	17	72%	305	60%	5279	59%	1296
2017	73%	112	52%	17	74%	354	59%	5230	58%	1217
2018	71%	112	59%	17	74%	341	59%	5037	58%	1117
2019	71%	118	59%	19	70%	318	60%	4999	61%	1228

Lehrende:

Beim Professorinnenanteil der HSB ist im Schnitt eine Zunahme von einem Prozent pro Jahr zu verzeichnen. Dieser Anstieg lässt die HSB im bundesweiten Vergleich der Hochschulen der angewandten Wissenschaften gut dastehen. Besonders erwähnt seien an dieser Stelle die Aktivitäten der Dezentralen Frauenbeauftragten, die sich in Abstimmung und gegenseitiger Vertretung mit der Zentralen Frauenbeauftragten in den Berufungsverfahren engagieren.

Dass wir trotz dieses Engagements hinter den Zielen zurückbleiben, die sich die HSB im „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018–2022“ gesetzt hat, hängt u. a. mit den begrenzten Ressourcen der Frauenbeauftragten für gezielte Personalgewinnung von Frauen für Professuren in bislang noch stark männerdominierten MINT-Bereichen zusammen.

Der Frauenanteil bei den LfbAs ist im Zeitraum 2017–2019 von 48 auf 41 Prozent zurückgegangen. Diese Entwicklung erfordert Aufmerksamkeit in den nächsten Jahren, zumal LfbA-Stellen auch Vorbereitungsstellen auf Professuren sein können. Bei den Lehrbeauftragten ist in den letzten Jahren

mit nun 30 Prozent Frauenanteil eine positive Entwicklung zu verzeichnen, allerdings auch hier mit viel Luft nach oben. Alle Verantwortlichen sollten bei der Vergabe von Lehraufträgen gezielt nach Frauen recherchieren.

Teilzeitarbeit hat bei der Gruppe der Professor*innen insgesamt abgenommen in den letzten Jahren und lag mit zwei Prozent bei den Frauen und einem Prozent bei den Männern sehr niedrig. In der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben arbeiteten 2019 58 Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen in Teilzeit.

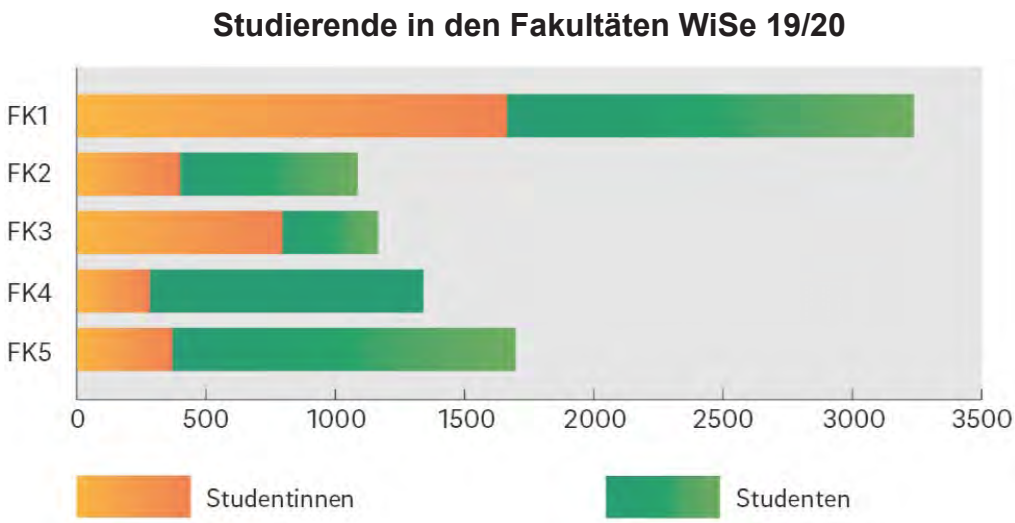
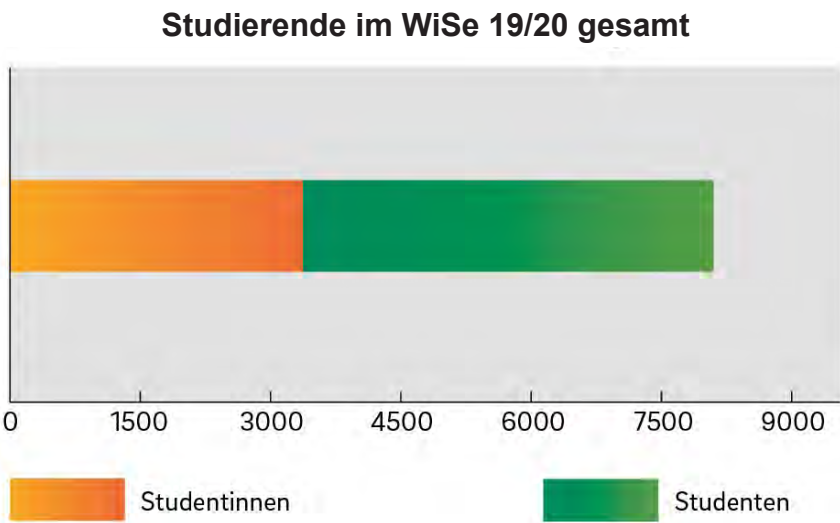
Lehrende, die in Teilzeit arbeiten (in %)				
Jahr	Profesor*innen		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	
	w	m	w	m
2014	8%	5%	56%	41%
2015	15%	5%	56%	43%
2016	12%	5%	56%	59%
2017	7%	4%	44%	61%
2018	2%	2%	42%	53%
2019	2%	1%	46%	58%

4.1 Lehre und Studium – Hochschulgesamtansicht

Studierende:

Der prozentuale Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden liegt mit 40 Prozent im Schnitt der letzten Jahre, Studienanfängerinnen befinden sich mit 39 Prozent am unteren Ende der üblichen Schwankungen der letzten Jahre. Auch dieser Wert erfordert weitere Aufmerksamkeit.

Studierende in den Fakultäten WiSe 19/20					
Fakultät	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
FK 1	3238	1659	54%	1579	49%
FK 2	1081	392	36%	689	64%
FK 3	1161	788	68%	373	32%
FK 4	1336	275	21%	1061	79%
FK 5	1693	363	21%	1330	79%



Die Geschlechterverteilung bei den Studierenden zeigt fakultätsspezifisch ein heterogenes Bild. Während in der Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) inzwischen mit 54 Prozent mehr Frauen als Männer studieren und auch in der Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften) die Studentinnen mit 68 Prozent in der Mehrheit sind, variieren in Fakultät 2 (Architektur, Bau und Umwelt), Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) und Fakultät 5 (Natur und Technik) die Anteile der Studentinnen zwischen 21 Prozent und 36 Prozent. Wie unter 4.3 dargestellt wird, zeigen sich aber auch innerhalb dieser naturwissenschaftlich-technischen Fakultäten erhebliche Unterschiede in den einzelnen Studiengängen.

Die Gewinnung von Studenten für die stark frauendominierten Studiengänge der Fakultät 3, wie z. B. Soziale Arbeit, und die Information von studieninteressierten Frauen über die Potentiale der MINT-Studiengänge werden von der Zentralen Studienberatung auf Messen und in der individuellen Beratung betrieben. Die Information von Schülerinnen über MINT-Studiengänge wird unterstützt durch das mit den Gleichstellungsmitteln des Professorinnenprogramms finanzierte und unter 2.1 vorgestellte Mentoring MINT-Programm der HSB.



4.2 Gremien

Akademischer Senat:

Im Jahr 2019 waren 39 Prozent der Mitglieder des Akademischen Senats Frauen. In den Statusgruppen der Akademischen und Sonstigen Mitarbeitenden waren die Geschlechter ausgewogen vertreten. Unter den Professor*innen im Akademischen Senat waren 27 Prozent weiblich, das war eine Steigerung zu den Jahren zuvor, zeigt aber auch noch weiteren Handlungsbedarf.

Jahr	Professorinnen/Professoren					Akademische Mitarbeitende					Sonstige Mitarbeitende					Studierende					gesamt				
	ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl
2017	11	18%	2	82%	9	4	50%	2	50%	2	2	100%	2	0%	0	4	100%	4	0%	0	21	48%	10	52%	11
2018	11	18%	2	82%	9	4	50%	2	50%	2	2	50%	1	50%	1	4	75%	3	25%	1	21	38%	8	62%	13
2019	11	27%	3	73%	8	4	50%	2	50%	2	2	50%	1	50%	1	4	75%	3	25%	1	18	39%	7	61%	11

Rektorat:

Mit einem 75-prozentigen Frauenanteil war die HSB 2019 das Thema „Frauen in Führungspositionen“ betreuend weiterhin hervorragend aufgestellt.

Jahr	Rektor/Rektorin	Kanzler/Kanzlerin	Konrektor/Konrektorin f. Lehre	Konrektor/Konrektorin f. Forschung	Geschlechterverhältnis in %
2017	Frau	Frau	Mann	Frau	75% w, 25% m
2018	Frau	Frau	Mann	Frau	75% w, 25% m
2019	Frau	Frau	Mann	Frau	75% w, 25% m

Dekanate:

Erfreulicherweise lag der Frauenanteil in den Prodekanaten 2018 und 2019 bei 40 Prozent. Bei der Gesamtsicht auf die Geschlechterverteilung in den Dekanaten zeigt sich jedoch sowohl auf der Ebene der Dekane/Dekaninnen als auch in den Studiendekanaten noch Handlungsbedarf.

Jahr	Dekane/Dekaninnen				Prodekane/Prodekaninnen				Studiendekane/Studiendekaninnen				gesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2017	1	20%	4	80%	0	0%	5	100%	0	0%	10	100%	1	5%	19	95%
2018	1	20%	4	80%	2	40%	3	60%	1	11%	8	89%	4	21%	15	79%
2019	1	20%	4	80%	2	40%	3	60%	1	10%	9	90%	4	20%	16	80%

4.2 Gremien

Fakultät 1 – Wirtschaftswissenschaften

Frauen im Fakultätsrat FK 1										
Jahr	Frauen gesamt		Profes- sorinnen		Wiss. Mitar- beiterinnen		Sonst. Mitar- beiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2017	7	58%	4	57%	1	50%	2	100%	0	0%
2018	5	42%	2	26%	1	50%	2	100%	0	0%
2019	5	45%	2	29%	1	50%	2	100%	0	0%

Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik

Frauen im Fakultätsrat FK 4										
Jahr	Frauen gesamt		Profes- sorinnen		Wiss. Mitar- beiterinnen		Sonst. Mitar- beiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2017	3	27%	2	29%	0	0%	1	100%	0	0%
2018	2	20%	1	20%	0	0%	1	100%	0	0%
2019	3	33%	1	20%	0	0%	1	100%	1	50%

Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt

Frauen im Fakultätsrat FK 2										
Jahr	Frauen gesamt		Profes- sorinnen		Wiss. Mitar- beiterinnen		Sonst. Mitar- beiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2017	4	36%	1	17%	1	50%	1	100%	1	50%
2018	5	45%	2	33%	1	50%	1	100%	1	50%
2019	8	38%	3	33%	2	50%	2	100%	1	20%

Fakultät 5 – Natur und Technik

Frauen im Fakultätsrat FK 5										
Jahr	Frauen gesamt		Profes- sorinnen		Wiss. Mitar- beiterinnen		Sonst. Mitar- beiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2017	3	27%	1	20%	0	0%	1	50%	1	50%
2018	3	27%	1	20%	0	0%	1	50%	1	50%
2019	3	27%	1	20%	0	0%	1	50%	1	50%

Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften

Frauen im Fakultätsrat FK 3										
Jahr	Frauen gesamt		Profes- sorinnen		Wiss. Mitar- beiterinnen		Sonst. Mitar- beiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2017	6	67%	3	60%	1	100%	0	0%	2	100%
2018	4	44%	2	40%	1	100%	0	0%	1	50%
2019	5	56%	2	40%	1	100%	0	0%	2	100%

Zusammenfassung aller Fakultäten

Frauen in allen Fakultätsräten zusammengefasst										
Jahr	Frauen gesamt		Profes- sorinnen		Wiss. Mitar- beiterinnen		Sonst. Mitar- beiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2017	23	43%	11	37%	3	38%	5	71%	4	44%
2018	19	36%	8	29%	3	38%	5	71%	3	30%
2019	24	38%	9	28%	4	40%	6	75%	5	45%

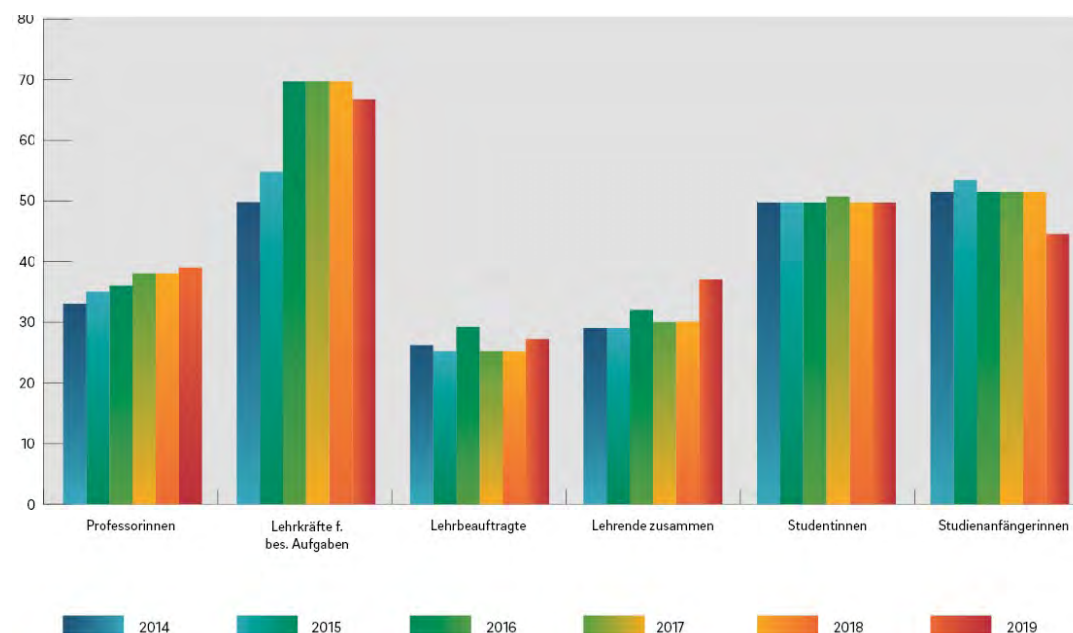


4.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 1 – Wirtschaftswissenschaften (School of International Business)

In der Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) ist beim Professorinnenanteil eine weitere Steigerung auf nun 39 Prozent zu verzeichnen. Hier sehen wir also nur noch 11 Prozent Differenz zur Geschlechterparität im professoralen Bereich. Erfreulich ist gleichfalls die Steigerung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten, aber auch hier besteht noch weiterer Handlungsbedarf durch die gezielte Wahl von Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen. Bei den Studierenden sind wir in der Geschlechterparität bereits angekommen, wenngleich der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen 2019 auf 45 Prozent zurückgegangen ist. Die weitere Entwicklung wird hier in den nächsten Jahren im Blick zu behalten sein.

Frauen in der Lehre Fakultät 1 (in %)



Frauen in der Lehre – Fakultät 1												
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben (weibl.)		Lehrbeauftragte (weiblich)		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	13	33%	6	50%	46	26%	65	29%	1530	50%	359	52%
2015	15	35%	6	55%	41	25%	62	29%	1599	50%	446	54%
2016	15	36%	7	70%	47	29%	69	32%	1607	50%	398	52%
2017	15	38%	7	70%	45	25%	67	30%	1667	51%	382	52%
2018	16	38%	7	70%	44	25%	67	30%	1659	51%	390	52%
2019	18	39%	6	67%	48	27%	72	31%	1566	49%	330	45%

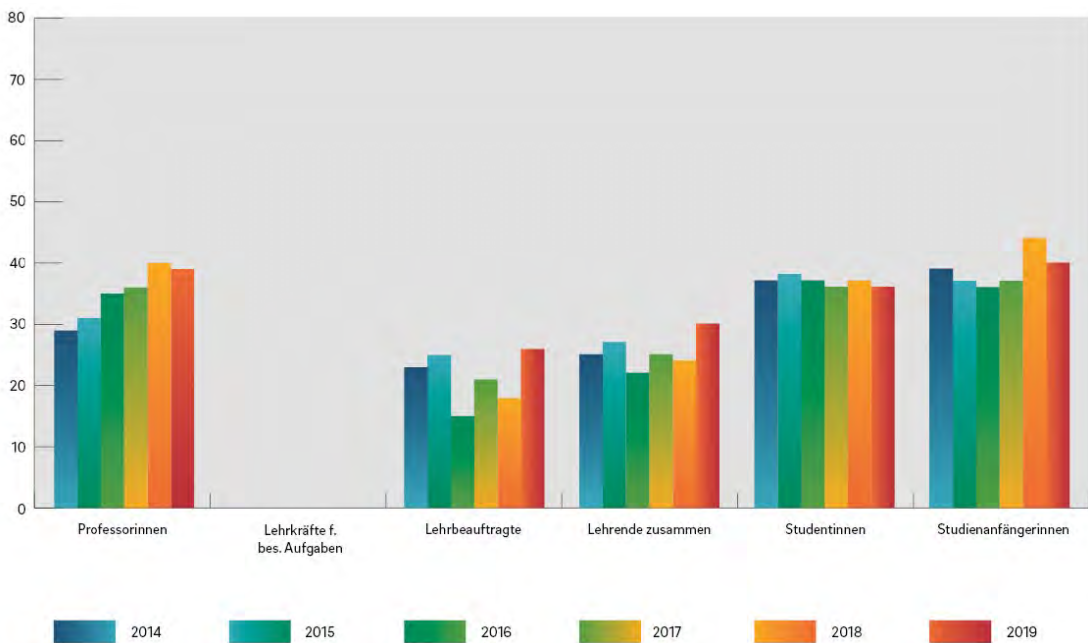
Studierende in Studiengängen der Fakultät 1 – WiSe 2019/20										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
Bachelor-Studiengänge		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
DS Betriebswirtschaft BA	86	49	57%	37	43%	20	9	45%	11	55%
DS Public Admin BA	176	105	60%	71	40%	61	32	52%	29	48%
DS Management im Handel BA	42	17	40%	25	60%	14	4	29%	10	71%
Int. Business Studies	104	66	63%	38	37%	0	0	0%	0	0%
IS Volkswirtschaft BA	23	9	39%	14	61%	0	0	0%	0	0%
ES Wirtschaft&Verwalt. BA	171	107	63%	64	37%	48	29	60%	19	40%
IS Global Management BA	350	185	53%	165	47%	85	44	52%	41	48%
IS Wirtschaftsing. BEng	216	49	23%	167	77%	42	9	21%	33	79%
IS Tourismusmanagement BA	184	145	79%	39	21%	40	30	75%	10	25%
Betriebswirtschaft B.A.	518	213	41%	305	59%	129	53	41%	76	59%
European Fin.& Accoun. BA	151	70	46%	81	56%	37	21	57%	16	43%
Managem. im Handel BA	189	69	37%	120	63%	37	11	30%	26	70%
Betriebsw./Intern.Man. BA	238	166	70%	72	30%	40	29	72%	11	28%
Angw. Wirt.Spr. BA / AR	93	47	51%	46	49%	17	8	47%	9	53%
Angw. Wirt.Spr. BA / JA	105	45	43%	60	57%	24	7	29%	17	71%
Angw. Wirt.Spr. BA / CH	147	82	56%	65	44%	39	17	44%	22	56%
Master-Studiengänge										
Business Mgm MA (berufsb.)	25	6	24%	19	76%	1	0	0%	1	100%
Euro Asian Management MBA	57	10	18%	47	82%	25	4	26%	21	74%
Global Management MBA	70	19	27%	51	73%	27	3	38%	24	62%
European Studies MA	29	15	52%	14	48%	11	5	45%	6	55%
Business Administration	58	13	22%	45	78%	8	3	37%	5	63%
Int. Tourism Managem. MBA	29	15	52%	14	48%	13	3	23%	10	77%
Int. Master Bus.Admin.MBA	40	19	48%	21	52%	13	8	62%	5	38%
Kulturmanagement MA	17	14	82%	3	18%	1	1	100%	0	0%
IS Econ.&Busin Admin. MA	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Business Management MA	46	30	65%	16	35%	0	0	0%	0	0%

4.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt

Bei einer gleichbleibenden Zahl von Professorinnen ist deren prozentualer Anteil 2019 im Vergleich zu 2018 leicht gesunken. Der Professorinnenanteil in der Fakultät 2 liegt bei 38 Prozent und ist damit noch 12 Prozentpunkte von der Geschlechterparität entfernt. Um hier Weichen für die Zukunft zu stellen wäre es wichtig, auch den Anteil der Lehrbeauftragten weiter gezielt zu erhöhen, da Lehraufträge eine Möglichkeit für den Einstieg in eine Hochschulkarriere bieten. Die Studierenden verteilen sich in der Fakultät weiterhin mehrheitlich mit Studentinnen in der Architektur und Studenten im Bauingenieurwesen.

Frauen in der Lehre Fakultät 2 (in %)



Frauen in der Lehre – Fakultät 2												
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragte zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	7	29%	0	0%	10	23%	17	25%	403	36%	128	39%
2015	8	31%	0	0%	13	25%	21	27%	431	37%	118	37%
2016	9	35%	0	0%	8	15%	17	22%	431	36%	115	36%
2017	9	36%	0	0%	14	21%	23	25%	408	35%	105	37%
2018	10	40%	0	0%	11	18%	21	24%	392	36%	104	44%
2019	10	38%	0	0%	10	26%	20	30%	376	35%	105	40%

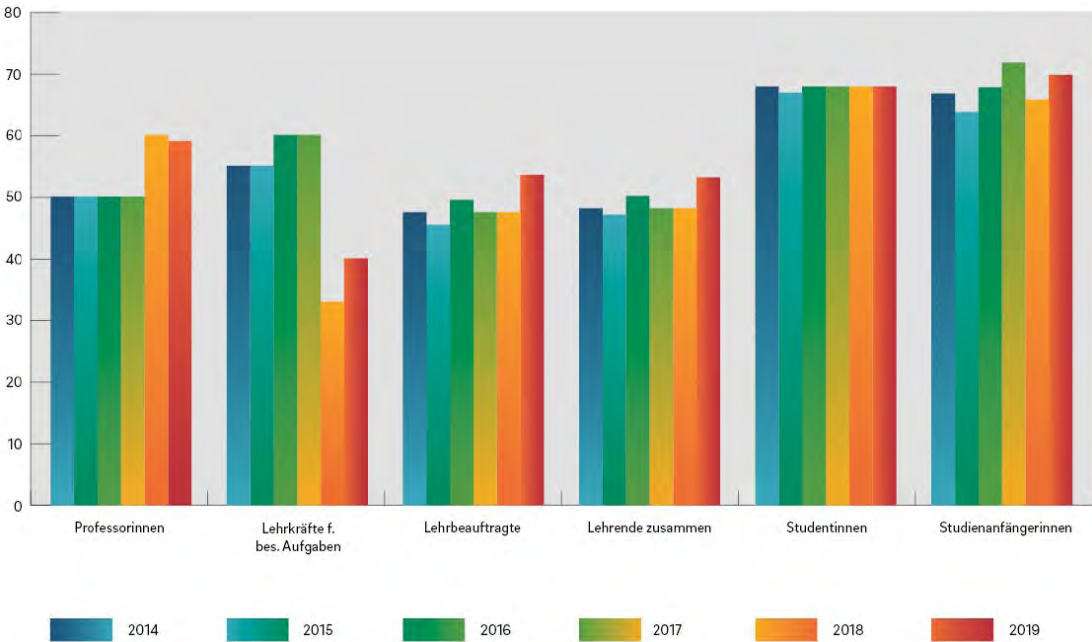
Studierende in Studiengängen der Fakultät 2 – WiSe 2019/20										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
Architektur BA	255	148	58%	107	42%	82	47	57%	35	43%
Bauingenieurwesen BSc	493	103	21%	390	79%	103	23	22%	80	78%
IS Umwelttechnik BSc	127	38	30%	89	70%	37	13	35%	24	65%
Master-Studiengänge										
Architektur/Env.Design MA (b)	17	9	53%	8	47%	5	1	20%	4	80%
Architektur/Env.Design MA	100	61	61%	39	39%	34	20	59%	14	41%
Bauingenieurwesen MSc	10	3	30%	7	70%	0	0	0%	0	0%
Bauen und Umwelt MSc	26	7	27%	19	73%	0	0	0%	0	0%
Umwelttechnik MSc	3	2	67%	1	33%	0	0	0%	0	0%
Zukunftsfähige EneSysMEng	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Zukunftsf. EneUmwSysMEng	32	5	16%	27	84%	1	1	100%	0	0%

4.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften

In der Fakultät 3 liegt der Professorinnenanteil 2019 bei erfreulichen 59 Prozent, insofern ist diese Fakultät derzeit die einzige, in der der Professorinnenanteil über 50 Prozent liegt. Das für die Hochschule insgesamt gesetzte Ziel von einem Professorinnenanteil von 35 Prozent bis 2022 erfordert in Bereichen, die hinsichtlich der Ausgangslage der Bewerber*innensituation in Berufungsverfahren eher günstig zu bewerten sind, ebenfalls besondere Anstrengungen. Auch die sich seit Jahren um die Parität herum bewegenden Frauenanteile bei Lehrbeauftragten sind als sehr positiv zu werten. Der Studentinnenanteil liegt – der verstärkten Anwahl sozialer Bereiche durch Frauen geschuldet – seit einigen Jahren bei 68 Prozent.

Frauen in der Lehre Fakultät 3 (in %)



Frauen in der Lehre – Fakultät 3												
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragte zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	9	50%	6	55%	45	47%	60	48%	840	68%	174	67%
2015	10	50%	6	55%	42	45%	58	47%	834	67%	160	64%
2016	10	50%	6	60%	45	49%	61	50%	854	68%	204	68%
2017	10	50%	6	60%	48	47%	64	48%	853	68%	198	72%
2018	12	60%	1	33%	47	47%	60	48%	788	68%	156	66%
2019	13	59%	2	40%	54	53%	69	53%	813	68%	186	70%

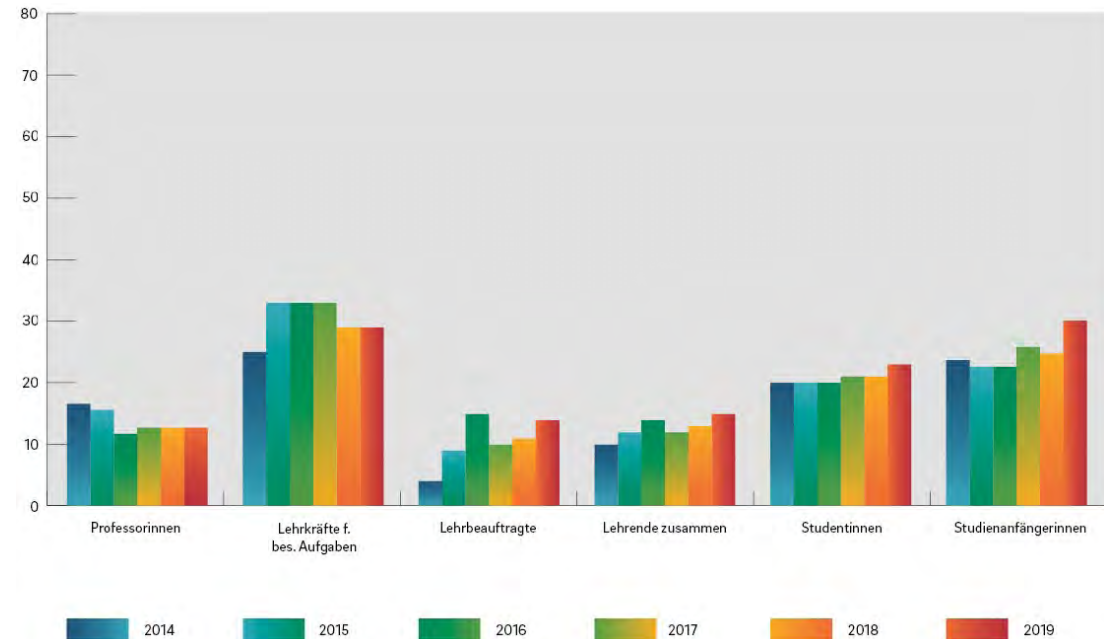
Studierende in Studiengängen der Fakultät 3 – WiSe 2019/20										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
Bachelor-Studiengänge		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
IS Journalistik BA	6	3	50%	3	50%	0	0	0%	0	0%
Angew. Therapiewissens. (BSc)	61	42	69%	19	31%	27	20	74%	7	26%
IS Politikmanagement BA	190	83	44%	107	56%	27	12	44%	15	56%
Soziale Arbeit Dual BA	77	50	65%	27	35%	26	14	54%	12	46%
Soziale Arbeit BA	491	346	70%	145	30%	114	87	76%	27	24%
IS Pflege/Gesundh.Man. BA	72	49	68%	23	32%	0	0	0%	0	0%
IS Fachjournalistik BA	2	2	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
IS Ang.Freizeitwissen. BA	219	187	85%	32	15%	45	39	87%	6	13%
Master-Studiengänge										
IS Leisure and Tourism MA	25	19	76%	6	24%	1	1	100%	0	0%
Politik u. Nachhaltigkeit MA	7	4	57%	3	43%	0	0	0%	0	0%

4.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik

Der Professorinnenanteil der Fakultät liegt seit 2017 bei 13 Prozent, auch der Anteil der Lehrbeauftragten ist mit 14 Prozent sehr gering. Ein aus Geschlechtergleichstellungs-sicht etwas positiveres Bild zeigt sich bei den Studentinnen mit einem Studienanfängerinnenanteil von 28 Prozent im Wintersemester 2019/2020. Dieser Anteil wird wesentlich positiv beeinflusst durch den Internationalen Frauenstudien-gang Informatik B.Sc.

Frauen in der Lehre Fakultät 4 (in %)



Frauen in der Lehre – Fakultät 4												
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragte zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	5	17%	1	25%	2	4%	8	10%	264	20%	76	22%
2015	5	16%	1	33%	4	9%	10	12%	283	20%	81	21%
2016	4	12%	1	33%	6	15%	11	14%	261	20%	82	21%
2017	4	13%	1	33%	4	10%	9	12%	281	21%	81	24%
2018	4	13%	2	29%	4	11%	10	13%	275	21%	77	23%
2019	4	13%	2	29%	6	14%	12	15%	305	23%	100	28%

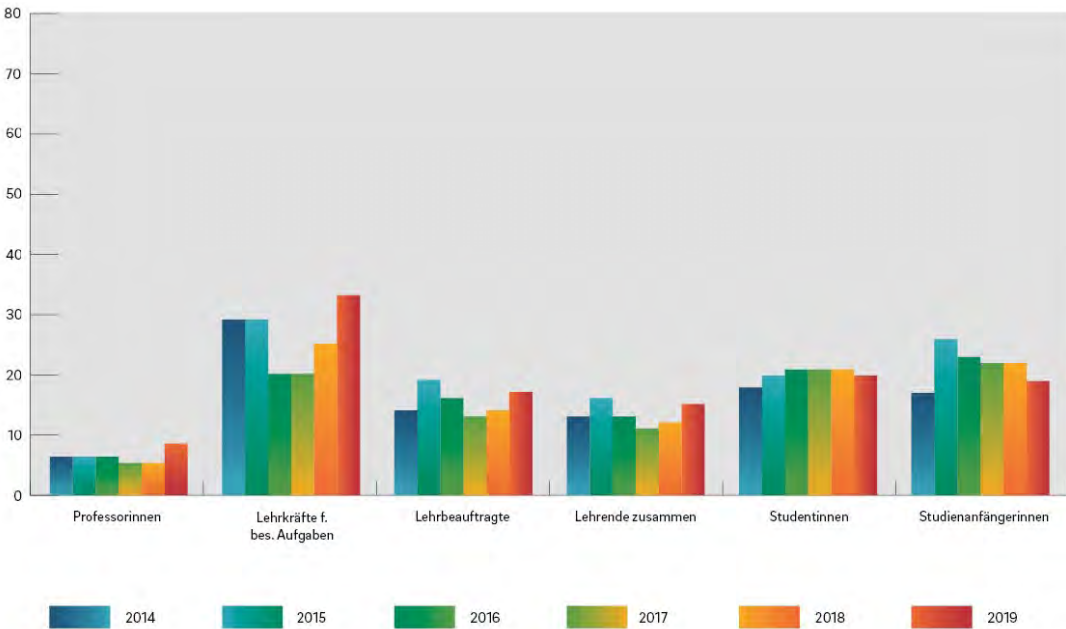
Studierende in Studiengängen der Fakultät 4 – WiSe 2019/20										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
Automat/Mechatronik BEng	3	0	0%	3	100%	0	0	0%	0	0%
DS Informatik BSc	98	12	12%	86	88%	34	6	18%	28	82%
DS Mechatronic Beng	3	0	0%	3	100%	0	0	0%	0	0%
IS Techn/Angew Physik BSc	42	8	19%	34	81%	7	2	29%	5	71%
DS Elektrotechnik BEng	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Mechatronik Beng	21	2	10%	19	90%	0	0	0%	0	0%
Int.Frauen-Stg. Inf. BSc	79	79	100%	0	0%	22	22	100%	0	0%
Elektrotechnik Beng	281	28	10%	253	90%	68	11	16%	57	84%
Technische Informat BSc	127	13	10%	114	90%	33	5	15%	28	85%
IS Techn. Informatik BSc	46	5	11%	41	89%	15	0	0%	15	100%
IS Medieninformatik BSc	328	75	23%	253	77%	82	25	30%	57	70%
Master-Studiengänge										
Informatik M.Sc.	69	7	10%	62	90%	16	2	13%	14	87%
Electronics Engineer. MSc	110	39	35%	71	65%	34	12	35%	22	65%

4.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 5 – Natur und Technik

Der Gewinn einer weiteren Professorin in der Fakultät hat den Professorinnenanteil von fünf Prozent auf sieben Prozent leicht steigen lassen. Wie in der Fakultät 4 sind weitere Bemühungen notwendig, um hier Veränderungen herbeizuführen. Auch der Frauenanteil an Lehrbeauftragten ist mit 17 Prozent noch sehr niedrig. Der für die gesamte Fakultät vergleichsweise hohe Studentinnenanteil erklärt sich hauptsächlich über die von Frauen häufige angewählten Bereiche Biologie und Bionik.

Frauen in der Lehre Fakultät 5 (in %)

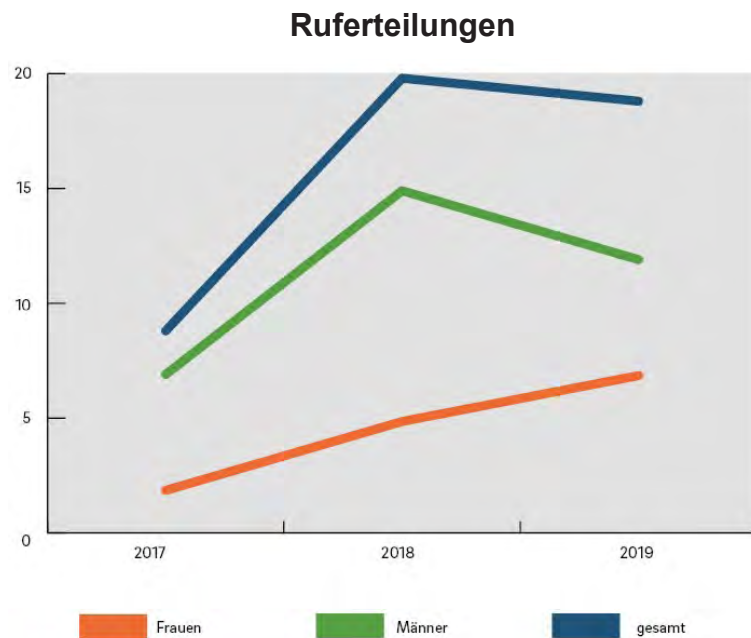


Frauen in der Lehre – Fakultät 5												
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	2	6%	2	29%	13	14%	17	13%	358	18%	73	17%
2015	2	6%	2	29%	15	19%	19	16%	387	20%	109	26%
2016	2	6%	1	20%	12	16%	15	13%	381	21%	94	23%
2017	2	5%	1	20%	12	13%	15	11%	372	21%	98	22%
2018	2	5%	1	25%	12	14%	15	12%	363	21%	79	22%
2019	3	7%	2	33%	16	17%	21	15%	331	20%	74	19%

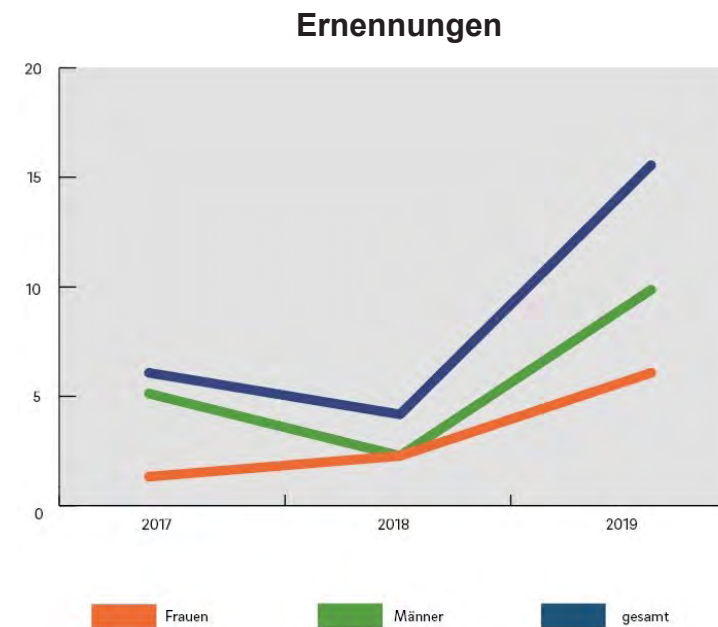
Studierende in Studiengängen der Fakultät 5 – WiSe 2019/20										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
Bachelor-Studiengänge		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Energietechnik BEng	86	10	12%	76	88%	17	1	6%	16	94%
DS Mech.Prod&Eng BEng	55	13	24%	42	76%	16	4	25%	12	75%
IS Ind.Mgmt&EngChina BEng	15	10	67%	5	33%	0	0	0%	0	0%
Luft- u. Raumfahrt BEng	233	15	6%	218	94%	60	3	5%	57	95%
IS Luftfahrtssystemtech. Beng	34	4	12%	30	88%	0	0	0%	0	0%
Maschinenbau BEng	256	18	7%	238	93%	65	3	5%	62	95%
IS Shipping&Chartering BA	144	51	35%	93	65%	32	9	28%	23	72%
IS Ship Management B.Sc.	159	15	10%	144	90%	28	4	14%	24	86%
Studium im Praxisverb.S&M	37	11	30%	26	70%	2	1	50%	1	50%
IS Techn/Angew. Bio. BSc	130	74	57%	56	43%	30	15	50%	15	50%
IS Bionik BSc	115	46	40%	69	60%	33	12	36%	21	64%
IS Maschbau WR China Beng	7	0	0%	7	100%	4	0	0%	4	100%
Schiffbau & Meerest. BEng	70	7	10%	63	90%	15	3	20%	12	80%
IS Schiffbau & Meer. BEng	52	9	17%	43	83%	18	0	0%	18	100%
Wirt-Ing. Engergie Beng	33	5	15%	28	85%	23	4	17%	19	83%
Master-Studiengänge										
Aerospace Techn. MSc	43	3	7%	40	93%	13	1	8%	12	92%
Aeronaut.Managm. MEng	28	1	4%	27	96%	4	1	25%	3	75%
Maschinenbau MEng	20	4	20%	16	80%	7	3	43%	4	57%
Bionik: Mobile Sys. MSc	24	9	38%	15	62%	9	5	56%	4	44%
Techn/Angew. Bio. MSc	48	25	52%	23	48%	6	4	67%	2	33%

4.4 Berufungsverfahren

Ruferteilungen			
	Frauen	Männer	gesamt
2017	2	7	9
2018	5	15	20
2019	7	12	19



Ernennungen			
	Frauen	Männer	gesamt
2017	1	5	6
2018	2	2	4
2019	6	10	16



Zu sehen ist hier, dass sich die Gesamtzahl der Ruferteilungen 2018 und 2019 im Vergleich zu 2017 stark erhöht hat. (Zum Vergleich: 2014 und 2016 gab es jeweils zehn Ruferteilungen, 2015 waren es dreizehn). Auffällig ist die große Diskrepanz von Ruferteilungen 2018 (20) zu Ernennungen (4).

Trotz der Bemühungen der Gleichstellungsarbeit konnte kein fünfzigprozentiger Frauenanteil bei den Ernennungen erreicht werden. Aus Sicht der Zentralen Frauenbeauftragten könnte eine Verbesserung u. a. durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- gleichstellungsorientierte Umsetzung von Qualifizierung - stellen für ausstehende Professuren, möglichst mit Tenure-Track-Regelungen
- Ressourcen für die gezielte Gewinnung von Frauen, auch international
- Erweiterung der Ressourcen der Frauenbeauftragten
- gleichstellungsorientierte Überarbeitung des Leitfadens für Berufungsverfahren

- zentrale Verantwortlichkeit für die Konsultierung fachspezifische Frauennetzwerke in den Fakultäten (z.B. bei den Organisationsentwicklungsstellen)
- gezielte Vergabe von Lehraufträgen an Frauen, Prüfung der bisherigen Vergabestrukturen

4.5 Qualifizierungs- und Promotionsstellen

Promovendinnen/Promovenden					
Jahr	ges.	Promovendinnen		Promovenden	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	14	7	50%	7	50%
2015	14	4	29%	10	71%
2016	18	9	50%	9	50%
2017	7	2	29%	5	71%
2018	5	3	60%	2	40%
2019	10	5	50%	5	50%
Promotionsstellen auf vertraglicher Basis mit der HSB					

2019 wurden zehn Promovend*innen auf vertraglicher Basis mit der HSB beschäftigt, bei geschlechterparitätischer Verteilung. Die Geschlechterverteilung schwankte in den letzten Jahren teilweise etwas, pendelte sich aber immer wieder in Richtung Parität ein. Die gezielte Vergabe von Promotionsstellen an Frauen im Rahmen einer HSB-Beschäftigung ist im Zuge der Gewinnung von potentiellen Bewerberinnen für spätere Ausschreibungen von großer Bedeutung. Hier sollte, insbesondere in bislang stark männerdominierten MINT-Fachgebieten, langfristig gedacht und geplant sowie Personalbindung nach der Promotion betrieben werden.

Zu hoffen ist, dass über das Drittmittelprogramm FH-Professur auch Qualifizierungsstellen mit gezieltem Gleichstellungsfokus an der HSB konkreter konzeptioniert und umgesetzt werden können, innerhalb derer die Möglichkeit besteht, sich bei gleichzeitiger Publikations- und Lehrtätigkeit auch die für eine Berufung notwendige Praxis außerhalb der Hochschule anzueignen.



4.6 Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeitende

Wissenschaftliche Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	70	43	61%	27	39%
2015	85	50	59%	35	41%
2016	73	46	63%	27	37%
2017	59	25	42%	34	58%
2018	57	29	51%	28	49%
2019	59	32	54%	27	46%

Akademische Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	53	11	21%	42	79%
2015	52	10	19%	42	81%
2016	60	12	20%	48	80%
2017	78	26	33%	52	67%
2018	77	26	34%	51	66%
2019	85	28	33%	57	67%

Wissenschaftliche und akademische Mitarbeitende zusammengefasst					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	123	54	44%	69	56%
2015	137	60	44%	77	56%
2016	133	58	44%	75	56%
2017	137	51	37%	86	63%
2018	134	55	41%	79	59%
2019	144	60	42%	84	58%

Die Daten zu Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich unterhalb der Professur bekommt die Gleichstellungsstelle weiterhin aufgeteilt in „Wissenschaftliche Mitarbeitende“ und „Akademische Mitarbeitende“ zugeliefert. Unserer Kenntnis nach werden mit „Akademischen Mitarbeitenden“ Kolleg*innen bezeichnet, die über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügen, aber tarifrechtlich nicht als „Wissenschaftliche Mitarbeitende“ eingestellt wurden. Diese Aufteilung wurde in der Vergangenheit verschiedentlich von der Gruppe der Vertreter*innen des Mittelbaus im Akademischen Senat kritisiert. Sie wird in diesem Bericht trotzdem weiterhin sichtbar gemacht, da durch eine Nicht-Sichtbarmachung das Problem im Hintergrund nicht verschwindet.

Seit der Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes 2018/2019 werden an der HSB zunehmend Kolleg*innen als „Wissenschaftliche Angestellte“ und damit im Verwaltungsbereich eingestellt, deren Tätigkeiten aus Sicht der Zentralen Frauenbeauftragten klar im wissenschaftlichen Bereich liegen, wenngleich häufig eher im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistung.

Da diese Zuteilung eine ganze Reihe von Nachteilen mit sich bringt wie z. B. für Frauen:

- keine Inanspruchnahme der Frauenfördermaßnahmen im wissenschaftlichen Bereich
- keine Möglichkeit, sich als stimmberechtigtes Mitglied in eine Berufungskommission wählen zu lassen
- keine Möglichkeit, sich in die Zentrale Kommission für Frauenfragen wählen zu lassen und so die Interessen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich mit zu vertreten
- keine Möglichkeit, sich als Vertreterin des Wissenschaftlichen Mittelbaus in den Akademischen Senat wählen zu lassen
- „wissenschaftliche“ Lücke im Lebenslauf

Hier wäre durch eine Gesetzesänderung Abhilfe zu schaffen, durch welche die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Dienstleistung in einem weiteren Spektrum definiert wäre als derzeit. Sinnvoll könnte sein, Beschäftigten Entscheidungsoptionen der Zuordnung zu Wissenschaft oder Verwaltung zu eröffnen. Auch die Zuordnung der Beschäftigten zu einer Professur scheint hier nicht zeitgemäß (vgl. BremHG § 23a).

Für alle Beschäftigten abgesicherte Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterentwicklung sollten in allen Fachkulturen gleichermaßen Teil des Arbeitsverhältnisses sein, auch und besonders für die im Mittelbau häufigen befristeten Beschäftigungen.

Derzeit befindet sich der 2016 von Senatorischer Behörde für Wissenschaft und Höfen, Landesrektor*innenkonferenz, Landeskongress der Frauenbeauftragten, Personalräten, Gewerkschaften und Arbeitnehmerkammer erarbeitete Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den Bremischen Hochschulen“⁶⁶ in der Vorbereitung einer ersten Evaluation. Somit ist zeitnah ein landespolitischer Diskussionsrahmen für Verbesserungen der Beschäftigungssituation an den Bremer Hochschulen gegeben, der sich bereits in der ersten Runde als sehr konstruktiv herausstellte.

⁶⁶ Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den Bremischen Hochschulen“: https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Bildung_Ausbildung/Rahmenkodex_2016.pdf (letzter Zugriff: 16.12.2020).

4.7 Lehraufträge

Lehrbeauftragte (Personen)					
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
2014	453	116	26%	337	74%
2015	434	115	26%	319	74%
2016	423	118	28%	305	72%
2017	477	123	26%	354	74%
2018	459	118	26%	341	74%
2019	452	134	30%	318	70%

Lehrbeauftragte (Semesterwochenstunden)					
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
2014	1831	417	23%	1414	77%
2015	1871	443	24%	1428	76%
2016	1936	505	26%	1431	74%
2017	2121	497	23%	1624	77%
2018	2083	483	23%	1600	77%
2019	1876	503	27%	1373	73%

Sowohl der Frauenanteil für die HSB gesamt an Lehrbeauftragten ist 2019 gestiegen (auf 30 Prozent) als auch der prozentuale Anteil der von weiblichen Lehrbeauftragten gelehrten Semesterwochenstunden (auf 27 Prozent).

Aufgrund der bereits weiter vorne in diesem Bericht beschriebenen hohen Bedeutung von Lehraufträgen für die Bindung von Personen an die Hochschule aus Unternehmen heraus und für eine potentielle Entwicklung auf eine Professur hin ist diese positive Entwicklung dringend weiter voranzutreiben.

Auch bei der Gewinnung von Frauen für Lehraufträge ist die Einbeziehung der Dezentralen Frauenbeauftragten erwünscht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Konsultation von Wissenschaftlerinnen-Netzwerken wie z. B. /femConsult⁶⁷.

⁶⁷ <https://www.gesis.org/femconsult/home>
(letzter Zugriff 16.12.2020).



4.8 Studentische Hilfskräfte und Tutor*innen

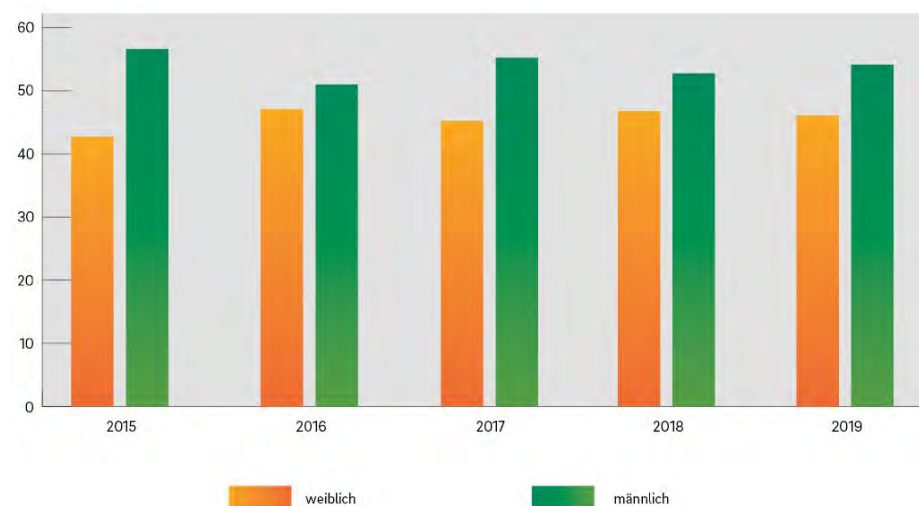
Die Angaben in den zu diesem Bereich erstellten Tabellen und Grafiken beziehen sich auf die jeweils innerhalb eines Jahres abgeschlossenen Verträge. Es gibt auch Personen, die mehrere Verträge abgeschlossen haben. Trotz dieser Verzerrungseffekte zeigen die Daten Tendenzen der Geschlechterverteilung.

Studentische Hilfskräfte

Mit einem Frauenanteil an studentischen Hilfskraft-Verträgen bewegen wir uns in den letzten Jahren mit 45 bis 47 Prozent bereits nah an der Parität.

Studentische Hilfskräfte (HSB gesamt)					
Vertragsabschluss	gesamt	Frauen		Männer	
		Pers.	in %	Pers.	in %
2015	157	68	43%	89	57%
2016	160	76	48%	84	52%
2017	262	118	45%	144	55%
2018	321	152	47%	169	53%
2019	346	159	46%	187	54%

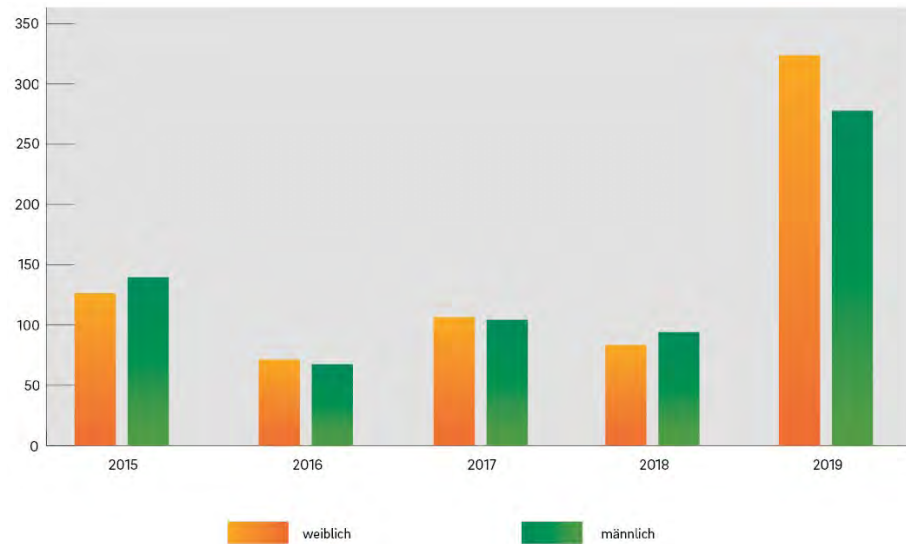
Studentische Hilfskräfte HSB gesamt (in %)



Studentische Tutor*innen

2019 lag der Frauenanteil an studentischen Tutor*innen erstmals über der 50-Prozent-Marke. Das ist besonders erfreulich, da vor allem in den MINT-Fächern studentischen Tutorinnen eine Bedeutung als Role Models für studieninteressierte Frauen und für Studienanfängerinnen zukommt. Beeindruckend ist, wie sehr die Gesamtzahl der Verträge für studentische Tutor*innen 2019 im Vergleich zu den Jahren davor zugenommen hat.

Tutor*innen HSB gesamt (in %)



Studentische Tutor*innen (gesamt)

Vertragsabschluss im Jahr	gesamt	Frauen		Männer	
		Pers.	in %	Pers.	in %
2015	261	124	48%	137	52%
2016	140	72	51%	68	49%
2017	240	110	46%	130	54%
2018	182	92	51%	90	49%
2019	554	320	58%	234	42%

Tutor*innen nach Fakultäten

Vertragsabschluss im Jahr	Fakultät 1				Fakultät 2				Fakultät 3				Fakultät 4				Fakultät 5			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %
2015	45	56%	35	44%	32	46%	37	54%	23	74%	8	26%	15	43%	20	57%	9	20%	37	80%
2016	17	52%	16	48%	27	54%	23	46%	16	70%	7	30%	8	37%	14	63%	4	33%	8	67%
2017	47	55%	39	45%	22	42%	30	58%	22	73%	8	27%	9	23%	30	77%	9	28%	23	72%
2018	46	62%	28	38%	18	34%	35	66%	10	83%	2	17%	8	31%	18	69%	10	59%	7	41%
2019	96	48%	104	52%	62	37%	104	63%	33	82%	7	18%	25	28%	66	72%	18	32%	39	68%

4.9 Studierende

Es ist festzustellen, dass der Studentinnenanteil an der HSB sich in den letzten zehn Jahren um die 40 Prozent herum bewegt. Die Anhebung des Frauenanteils bei den Studierenden auf 50 Prozent wird nur über gesamtgesellschaftliche Veränderungen bezüglich nach wie vor beharrlich wirksamer geschlechterstereotyper Zuschreibungen von Fähigkeiten erfolgen. Weitere Anstrengungen, die mit den Bemühungen der Hochschulen ineinandergreifen sollten, sind hier insbesondere in den Erzieher*innen-Ausbildungen und in Lehr- amtsstudiengängen erforderlich.

Studierende (Hochschulgesamt-sicht)					
	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
WiSe 2013/14	8679	3409	39%	5270	61%
WiSe 2014/15	8724	3408	39%	5316	61%
WiSe 2015/16	8940	3539	40%	5401	60%
WiSe 2016/17	8813	3534	40%	5279	60%
WiSe 2017/18	8817	3587	41%	5230	59%
WiSe 2018/19	8520	3483	41%	5037	59%
WiSe 2019/20	8446	3405	40%	5041	60%

Studienanfängerinnen in den Fakultäten										
	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
WiSe 14/15	359	52%	128	39%	174	67%	76	22%	73	17%
WiSe 15/16	446	54%	118	37%	160	64%	81	21%	109	26%
WiSe 16/17	398	52%	115	36%	204	68%	82	21%	94	23%
WiSe 17/18	382	52%	105	37%	198	72%	81	24%	98	22%
WiSe 18/19	390	52%	104	44%	156	66%	77	23%	79	22%
WiSe 19/20	330	45%	105	40%	186	70%	100	28%	74	19%

Absolventinnen in den Fakultäten										
	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	320	53%	65	39%	184	74%	46	21%	79	21%
2015	335	58%	59	38%	182	74%	29	14%	77	22%
2016	284	49%	78	37%	157	75%	38	19%	92	26%
2017	308	53%	101	47%	189	76%	31	16%	72	19%
2018	129	52%	22	30%	68	71%	18	20%	49	28%
2019	345	57%	89	43%	145	78%	27	16%	76	26%

Mit Ausnahme der Fakultät Elektrotechnik und Informatik lagen in allen Fakultäten 2019 die Absolventinnenanteile höher als der Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen, sowohl 2019 als auch bezogen auf den ungefähren Beginn des Studiums der Absolventinnen von 2019, drei Jahre zuvor. Hier zeigt sich ein überproportionaler Studienerfolg.

Zur Qualität der Studienbedingungen für alle Studierenden gehören auch die von der HSB unterstützten Kinderbetreuungseinrichtungen „Socke“ und „Flummi“ für ein- bis dreijährige Kinder. Gleichfalls zentral bedeutsam sind hier die Beratung zur Vereinbarkeit von familialer Sorgearbeit (Kinder und Pflege),⁶⁸ zu chronischer Erkrankung und Behinderung sowie zu Fragen und Problemen von internationalen Studierenden. Diese Beratungen finden im Studierenden-service statt. Die Gleichstellungsstelle gibt eine regelmäßig aktualisierte Broschüre zum Thema „Studieren mit Kind“ mit detaillierten Informationen heraus.⁶⁹

Zur Unterstützung beim Vereinbarkeitsthema hat sich der private Verein „Solidaritätsfonds für Studierende Eltern e. V.“ bewährt, durch den eine einmalige finanzielle Unterstützung geleistet werden kann. Dies ist zwar häufig ungenügend und es bedürfte größerer und offizieller finanzieller Unter-

stützung für diese Zielgruppe, aber der Tropfen auf den heißen Stein ist trotzdem häufig sehr wertvoll zur schnellen Abmilderung akuter Krisensituationen.

Bei sexualisierter Belästigung und Gewalt berät die Zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG in Abstimmung und mit Unterstützung der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt an der Universität (ADE). Die ADE kann auch von Studierenden direkt in allen Fällen von Diskriminierung konsultiert werden.⁷⁰ Die Gleichstellungsstelle der HSB unterstützt die hochschulweite Reflexion und Bekämpfung von Diskriminierungen jedweder Art.

Ebenfalls von der Gleichstellungsstelle herausgegeben wird eine Broschüre zu Beratungsangeboten bei sozialen Notfällen mit einem Überblick zu Anlaufadressen bei verschiedenen Problemsituationen.⁷¹ Um Studienbedingungen weiter zu verbessern, sollen zukünftig prophylaktische Informationsmaterialien für Studierende und Beschäftigte zum Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt entwickelt werden. Wünschenswert wären auch flächendeckende Weiterbildungen aller Hochschulangehörigen zu Gender- und Diversity-Kompetenzen sowie die Integration dieser Inhalte und Perspektiven in Module aller Studiengänge.

⁶⁸ Die Hochschule Bremen sieht Familie überall dort, wo langfristige soziale Verantwortung für Angehörige wahrgenommen wird. So werden alle Eltern-Kind-Gemeinschaften wie Alleinerziehende, Patchworkfamilien und Regenbogenfamilien, aber auch Geschwisterbeziehungen, Ehe- und eheähnliche Partnerschaften als Sorggemeinschaften mit einbezogen.

⁶⁹ https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/brosch_version_druckfreigabe.pdf (letzter Zugriff 16.12.2020).

⁷⁰ <https://www.uni-bremen.de/ade> (letzter Zugriff 16.12.2020).

⁷¹ https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/beratungsangebot_finale_version.pdf (letzter Zugriff 16.12.2020).

4.10 Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

Professuren und Besoldung

Bei den Professuren nach Besoldungsgruppen ist bei den C-Besoldungsgruppen eine weiter abnehmende Tendenz und bei den W2-Besoldungsgruppen eine Zunahme zu verzeichnen.

Personen in den Besoldungsgruppen																				
Jahr	gesamt				C 3				C 2				W 2				W 3			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2014	36	24%	111	76%	4	13%	28	87%	4	15%	22	85%	27	32%	58	68%	1	25%	3	75%
2015	41	26%	115	74%	4	14%	25	86%	4	18%	18	82%	32	32%	69	68%	1	25%	3	75%
2016	41	26%	116	74%	4	14%	24	86%	4	18%	18	82%	32	31%	72	69%	1	33%	2	67%
2017	41	27%	112	73%	4	17%	20	83%	4	19%	17	81%	32	30%	73	70%	1	33%	2	67%
2018	45	29%	112	71%	4	18%	18	82%	4	19%	17	81%	36	33%	74	67%	1	33%	2	67%
2019	49	29%	118	71%	4	19%	17	81%	3	17%	15	83%	41	33%	84	67%	1	33%	2	67%

Durchschnittliche Personalkosten in den Besoldungsgruppen (jährlich in €)															
Jahr	C3					C2					W2				
	Durchschn.	Frauen		Männer		Durchschn.	Frauen		Männer		Durchschn.	Frauen		Männer	
	Betrag	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	Betrag	%	Betrag	%
2014	77.275	74.947	97%	77.617	100%	72.102	70.001	97%	72.452	100%	71.082	68.037	96%	72.506	102%
2015	77.792	76.470	98%	78.010	100%	70.494	67.637	96%	71.133	101%	73.206	69.331	95%	75.020	102%
2016	78.757	77.984	99%	78.904	100%	72.351	70.908	98%	72.621	100%	75.653	72.811	96%	76.972	102%
2017	80.836	79.407	98%	81.172	100%	72.695	69.077	95%	73.660	101%	78.927	78.041	99%	79.250	100%
2018	82.526	81.057	98%	82.867	100%	75.126	75.308	100%	75.969	101%	79.329	77.037	97%	80.429	101%
2019	85.312	84.621	99%	85.482	100%	76.630	73.212	96%	77.314	101%	82.426	81.458	99%	84.386	104%

Die Tabelle zeigt die durchschnittlichen Personalkosten der Professuren an der HSB pro Person, jährlich, einschließlich aller Berufungs-, Bleibe- und Leistungsbezüge.

In den durchschnittlichen Personalkosten lassen sich in allen Besoldungsgruppen fortgesetzt Differenzen in den Gehältern von Frauen und Männern erkennen, durchgehend erhalten die Männer mehr Geld. Während sich die Differenz in der Besoldungsgruppe C3 in den letzten drei Jahren verringert hat, ist sie bei den C2-Professuren von 2018 auf 2019 angestiegen. Am stärksten, auch da dies die größte Gruppe ist, kommen die Differenzen bei der Besoldung von Professorinnen und Professoren bei den W2-Professuren zum Tragen. Auffällig ist, dass sich die Differenz hier in den letzten beiden Jahren vergrößert hat.

Dies könnte mit Wechseln aus der C- in die W2-Eingruppierung zusammenhängen, aber auch mit dem unterschiedlich starken Fachkräftemangel in verschiedenen Fachkulturen und damit auch stark divergierenden Berufungs- und Bleibebezügen.



4.10 Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

Lehrkräfte für besondere Aufgaben – Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2019												
Entgelt- gruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 14	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
EG 13	10	38%	16	62%	5	42%	7	58%	5	36%	9	64%
EG 13Ü	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
EG 12	1	33%	2	67%	1	50%	1	50%	0	0%	1	100%

Wissenschaftliche Mitarbeitende – Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2019												
Entgelt- gruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 14	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%
EG 13	30	60%	20	40%	7	37%	12	63%	23	74%	8	26%
EG 12	0	0%	3	100%	0	0%	2	100%	0	0%	1	100%
EG 13Ü	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	1	33%	2	67%

Akademische Mitarbeitende – Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2019												
Entgelt- gruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 13	13	87%	2	13%	6	86%	1	14%	7	87%	1	13%
EG 13Ü	5	100%	0	0%	2	100%	0	0%	3	100%	0	0%
EG 12	2	6%	32	94%	1	3%	28	97%	1	20%	4	80%
EG 11	5	26%	14	74%	4	40%	6	60%	1	11%	8	89%
EG 10	2	18%	9	82%	1	25%	3	75%	1	33%	6	67%
EG 9	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%

Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeitende

In der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben zeigen sich keine bemerkenswerten Geschlechterunterschiede bei der Eingruppierung bzw. bei der Geschlechterverteilung von Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitsverhältnissen. Bei den Wissenschaftlichen und Akademischen Mitarbeitenden dagegen ist insgesamt ein prozentual größerer Anteil von Männern in Vollzeit beschäftigt. Über mögliche Zusammenhänge mit der Verteilung familialer Sorgearbeit liegen keine verwertbaren Daten vor.



Fazit – Ausblick

Wir haben in der Gleichstellungsarbeit der HSB bereits Vieles erreicht, aber es bleibt auch noch eine Menge zu tun. Es sei an dieser Stelle an die gemeinsame Presseerklärung der Rektorin und der Zentralen Frauenbeauftragten zum Weltfrauentag am 8. März 2020 erinnert: „Die Rektorin der Hochschule Bremen Prof. Karin Luckey und die Zentrale Frauenbeauftragte Dr. Barbara Rinken fordern gemeinsam anlässlich des Weltfrauentags vom Bremer Senat, den Grundhaushalt der Hochschule Bremen so aufzustellen, dass im Sinne der Nachhaltigkeit alle Gleichstellungsmaßnahmen über unbefristete Stellen abgesichert sind.“⁷²

Das Projekt Mentoring MINT sowie die Maßnahmen zur Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung und die Stelle der Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten zur Umsetzung des „5. Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018–2022“

müssen verstetigt und die bislang noch halben Stellen auf volle Stellen aufgestockt werden.

Festzuhalten bleibt, dass trotz unserer großen und erfolgreichen Bemühungen der Drittmittelakquise im Professorinnenprogramm die derzeitigen Ressourcen für Gleichstellungsarbeit nicht ausreichen, um die vielfältigen Aufgaben (siehe 1.2 in diesem Bericht sowie die Gleichstellungsprogramme der HSB) zufriedenstellend zu bewältigen. So kann eine hohe Anzahl von Berufungsverfahren und Bewerbungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich auch bei sehr guter Abstimmung untereinander nicht vollständig durch die Zentrale Frauenbeauftragte und die Dezentralen Frauenbeauftragten begleitet werden.

Wie bereits in der oben genannten gemeinsamen Presseerklärung von Rektorin und Zentraler Frauenbeauftragter formuliert, benötigt die HSB einen Grund-

haushalt, in dem „im Sinne der Nachhaltigkeit alle Gleichstellungsmaßnahmen über unbefristete Stellen abgesichert sind“.

Wie in sonstigen gesellschaftlichen Feldern haben wir es auch in den Hochschulen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung mit Wechselbewegungen des Fortschritts und der Retraditionalisierung zu tun. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen darf nicht aufgrund der momentan notwendigen Anstrengungen der Krisenbewältigung im Rahmen der Corona-Pandemie in den Hintergrund oder gar aus dem Blick geraten, dies würde eine Phase der Rückschritte provozieren. Dem ist frühzeitig strukturell entgegenzuwirken.

⁷² Presseerklärung der HSB zum Weltfrauentag am 8. März 2020: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/presseerklaerung_der_hsb_zum_weltfrauentag_am_08.03.2020.pdf (letzter Zugriff: 16.12.2020).

Kontakte

Gleichstellungsstelle

Zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG,

Leitung Gleichstellungsstelle

Dr. Barbara Rinken

Barbara.Rinken@hs-bremen.de

Tel.: 0421 / 5905-4866

Wissenschaftliche Mitarbeiterin Gleichstellungsstelle

Johanna Hartmann

Johanna.Hartmann@hs-bremen.de

Telefontermine bitte per E-Mail vereinbaren.

Verwaltung Gleichstellungsstelle/Frauenbüro

Nicole Paegelow

gleichstellungsstelle@hs-bremen.de

Tel.: 0421 / 5905-4863

Mentoring MINT

Susanne Peter

Susanne.Peter@hs-bremen.de

Tel.: 0421 / 5905-3779

Dezentrale Frauenbeauftragte

Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften)	Prof. Dr. Carola Spiecker-Lampe Carola.Spiecker-Lampe@hs-bremen.de Tel.: 0421 / 5905-4439
Fakultät 2 (Architektur, Bau, Umwelt)	Prof. Maria Clarke Maria.Clarke@hs-bremen.de Tel.: 0421 / 5905-2767
Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften)	Prof. Dr. Kirsten Sander Kirsten.Sander@hs-bremen.de Tel.: 0421 / 5905-2186
Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik)	Prof. Dr.-Ing. Uta Bohnebeck Uta.Bohnebeck@hs-bremen.de Tel.: 0421 / 5905-5096
Fakultät 5 (Natur und Technik)	Kim Karolin Engelke Kim-Karolin.Engelke@hs-bremen.de Tel.: 0421 / 5905-2724

Impressum

Herausgegeben von der Gleichstellungsstelle /
dem Frauenbüro der Hochschule Bremen
© Hochschule Bremen (November 2020)

Hochschule Bremen
City University of Applied Sciences

