HOCHSCHULE BREMEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

FRAUENBÜRO
ZENTRALE KOMMISSION FÜR FRAUENFRAGEN
+ DIE FRAUENBEAUFTRAGTEN NACH BREMHG

Gleichstellungsmaßnahmen – 2. Aktionsprogramm (bis Ende 2008)

Gleichstellung ist ein Qualitätskriterium, das in allen Leistungsbereichen der Hochschule Bremen wirksam werden soll. Dieses Ziel setzt sich die Hochschule Bremen mit ihrem 2. Aktionsprogramm zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich.

Qualitätsmerkmale zur Gleichstellung

Im Rahmen des vorliegenden Aktionsprogramms der Hochschule Bremen geht es um nachfolgend definierte Qualitätsmerkmale zur Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich:

- die Berücksichtigung einer ausgewogenen Verteilung von Aufgaben auf Frauen und Männer,
- ein geschlechtergerechtes (Studien-)Angebot insbesondere mit der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge,
- sowie Rahmenbedingungen, welche männlichen und weiblichen Studierenden und Lehrenden wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, in einem guten Arbeitsklima optimale Leistungen zu erbringen.

Diese Qualitätsmerkmale zur Gleichstellung richten sich an unterschiedliche Adressatinnen und Adressaten:

- Zum einen an die Leitenden und Leitungsgremien der verschiedenen (Fach-)Bereiche – gemäß Gesetzesauftrag (vgl. BremHG § 4, Abs. 2) gemäß dem Ansatz des **Gender Mainstreaming** (top down). Gender Mainstreaming heißt, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern am Ziel der Förderung der Gleichstellung zu messen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Grundprinzip des Gender Mainstreaming ist es, sowohl bei der Planung wie auch bei der Durchführung, der Begleitung wie der Evaluation von Maßnahmen die verschiedenen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu berücksichtigen. Aktivitäten und Maßnahmen sind so auszuwählen, dass sie dem Ziel „Gleichstellung der Geschlechter" schrittweise näher kommen.

- Zum anderen an die Verantwortlichen für Studiengänge sowie die Lehrenden aller Fachbereiche.

Zur Umsetzung der genannten 3 Qualitätsmerkmale wurde ein Aktionsplan entwickelt, dem wiederum 3 fundamentale Kernziele zugrunde liegen. Die Umsetzungsvorschläge zur Erreichung dieser 3 Kernziele finden sich in einer Tabelle wieder, die den Leistungsbereich sowie die Handlungsebene an der Hochschule Bremen und jeweilige Teilziele und/oder Umsetzungsmaßnahmen definieren.

Die drei Kernziele

Die Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule Bremen orientieren sich im Zeitraum von 2005 bis einschließlich 2008 an nachfolgenden Kernzielen:

1. an einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis

   - bei Studierenden und Lehrenden in allen Bereichen,
   - bei den Leitungsfunktionen,
   - bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

   Dies gilt auch für alle Kommissionen und Arbeitsgremien.

2. an der Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung

   - Lehr- und Forschungsinhalte werden auf dem Hintergrund der unterschiedlichen – und sich verändernden – individuellen und strukturellen Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern reflektiert., und
   - ihre Rückwirkungen auf die einzelnen Fachbereiche werden in die Weiterentwicklung von Lehre und Forschung einbezogen.

3. an geschlechtersensibler Wissensvermittlung und geschlechtersensiblem Wissenstransfer

   - orientiert an der Entwicklung methodisch-didaktischer Maßnahmen, um die oft unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern zum Unterrichtsstoff berücksichtigen zu können.
   - Dabei soll auch als der jeweilige geschlechtersensible Bezug zur realen Arbeitswelt einbezogen werden.

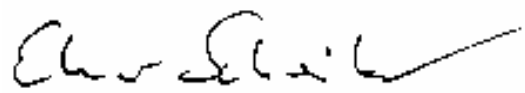
   Eine geschlechteradäquate Didaktik zeichnet sich dadurch aus, dass sie genderbewusst auf der Erkenntnis- und Wissensebene und gendersensibel auf der Wahrnehmungsebene ist.

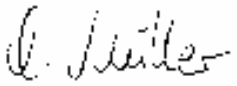
Die drei Kernziele skizzieren den allgemeinen Rahmen des Gleichstellungsprogramms. Sie werden in die Planung und Umsetzung des Leistungsauftrages der Hochschule insofern integriert, als sie in den nächsten 4 Jahren bereits Erprobtes und Bewährtes mit neuen Maßnahmen verbinden. Die aufgeführten Qualitätsmerkmale sind auf der operativen Handlungsebene in die jeweiligen Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen aufzunehmen. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass eine leistungsorientierte Mittelvergabe sich auch an den „Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ orientiert (vgl. § 106, Abs.2 BremHG). In den Zielvereinbarungen wird, neben den zu erreichenden Qualitätsmerkmalen – ausgehend von den jeweils konkreten Geschlechterverhältnissen der einzelnen Bereiche -, auch eine **Frist** zur Erreichung der Ziele gesetzt.

Darüber hinaus gelten die im Juli 2000 vom Akademischen Senat der Hochschule Bremen beschlossenen „Gleichstellungsrichtlinien“ als allgemeine Grundlagen bzw. geschlechtergerechte Rahmenbedingungen fort.

Das nachfolgende Aktionsprogramm wurde in der Sitzung des Akademischen Senates am 24.01.2005 beschlossen und gilt bis Ende Dezember 2008.

Hochschulleitung	Zentrale Frauenbeauftragte
- der Rektor -	gem. BremHG





1. Kernziel: **Ausgewogenes Geschlechterverhältnis**

Wie ungleich die Ausgangsbedingungen **bei den Studierenden, Lehrenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** in den einzelnen Fachbereichen der Hochschule Bremen sind, zeigen die statistischen Auswertungen der Zentralen Frauenbeauftragten (vgl. Jahresberichte unter www.frauenbuero.hs-bremen.de).

Insbesondere bei den Lehrenden sind die Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Gerade Fachbereiche, die auch nach Ende des ersten Aktionsprogramms zur Förderung der Gleichstellung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich nach wie vor keine Professorin beschäftigt haben, müssen der Konkretisierung dieses Qualitätsmerkmals verstärkt Rechnung tragen.

Ferner ist der typische weibliche Arbeitsplatz im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen der der wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf drittmittelfinanzierten, befristeten (Teilzeit-)Stellen. In diesem unsicheren Anstellungsverhältnis sind – ganz wie im Bundestrend - die höchsten Frauenquoten zu verzeichnen. Es ist deshalb verstärkt darauf zu achten, dass im wissenschaftlichen Bereich Frauen explizit eine Qualifizierungsperspektive eröffnet wird, wie wir sie an der Hochschule bereits etwa über das Modell der Frauenqualifizierungsstelle mit Promotionsmöglichkeit und hälftiger Lehre in einem Beschäftigungsverhältnis als LfbA geschaffen haben.

Ebenso ist bei Leitungsfunktionen oder der Besetzung von Kommissionen und Arbeitsgremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

1. Kernziel: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Leistungsbereich Lehre	Handlungsebene	Teilziele + Maßnahmen
Studierende	Studiengänge: Bauingenieurwesen Elektrotechnik Maschinenbau Wirtschaftsingenieur-wesen Informatik	1.1 Der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern soll wenigstens auf den jeweiligen Bundesdurchschnitt angehoben werden. (vgl. www.ranking-kompetenzz.de) + Zu diesem Zweck ist die Erprobung eines Schnupperstudiums für Mädchen angestrebt.
	alle Studiengänge der Fachbereich	1.2 In allen Bachelor- und Masterstudiengängen ist anzustreben, dass beide Geschlechter mit einem Anteil von mindestens 20 % vertreten sind. + Hierüber soll eine regelmäßige Berichterstattung im Akademischen Senat erfolgen, der die geschlechtergetrennte Studierendenentwicklung in den Fachbereichen und Studiengängen beleuchtet.

Wissenschaftlicher Personalbereich	Hochschulverwaltung und alle Fachbereich	1.3 Die Bewerberinnenzahl im wissenschaftlichen Bereich ist grundsätzlich zu erhöhen. + Bei der Besetzung jeder frei werdenden und neu geschaffenen Stelle sollen Anfragen an Frauennetzwerke und Berufsverbände vorgenommen werden.
	Hochschulverwaltung	+ Um verstärkt potentielle Bewerberinnen zu finden, richtet die Hochschulverwaltung weiterhin Anfragen an eine Datenbank für Wissenschaftlerinnen.
Professuren	alle Fachbereiche und Hochschulverwaltung	1.4 Der Frauenanteil bei den Professuren soll bis Ende 2008 auf 20 % erhöht werden. + Die Bemühungen, für alle Fachbereiche vermehrt Frauen als Professorinnen zu gewinnen, sind zu unterstützen, indem in den Ausschreibungstext aufgenommen wird: *„Die Hochschule hat es sich in ihren Gleichstellungsmaßnahmen zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen unter den Professuren bis zum Jahre 2008 auf 20 % zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht.“.*

Professuren	alle Fachbereiche und Hochschulverwaltung	+ Die Hochschule wirkt beim Gesetzgeber des Landes Bremen darauf hin, dass aus Gründen der Gleichbehandlung mit den bestehenden Dienstverhältnissen die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung von Teilzeitprofessuren geschaffen werden und dies per Gesetz geregelt wird.
	alle Fachbereiche	+ Bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren sowie Gast- und Honorarprofessuren werden verstärkt Frauen berücksichtigt.
	Fachbereiche Bauingenieurwesen Maschinenbau	+ In Berufungsverfahren wird besonders auf die Notwendigkeit der Besetzung einer Professur mit einer Frau hingewiesen.
Wissenschaftlicher „Mittelbau“ (wissenschaftlich Mitarbeitende, LfbAs, Promotionen)	Hochschulverwaltung	+ Bei Ausschreibungen für den wissenschaftlichen Bereich („Mittelbau“) wird nach-folgender Zusatz in die Stellenausschreibung aufgenommen*: „Im Fachbereich sind Frauen im wissenschaftlichen Bereich bisher unterrepräsentiert. In Anbetracht dessen wird bei im Wesentlichen gleicher Qualifikation die Besetzung der Stelle mit einer Frau angestrebt.“*
	alle Fachbereiche und Hochschulverwaltung	+ Es werden in stärkerem Maße Professuren zeitweise in Qualifizierungsstellen für Frauen („Frauenförderstellen“, ½ LfbA mit Promotionsmöglichkeit) umgewandelt.

Lehrbeauftragte	alle Fachbereiche	1.5 Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter unter den Lehrbeauftragten wird angestrebt. + Hierzu soll eine Lehrbeauftragten-Datenbank angelegt werden, in die auch potentielle Interessentinnen aufzunehmen sind.
Leistungsbereich Forschung und Entwicklung	**Handlungsebene**	**Teilziele + Maßnahmen**
Akademisch und wissenschaftlich Mitarbeitende	Studiengänge: Architektur Bauingenieurwesen Elektrotechnik Maschinenbau Wirtschaftsingenieurwesen Informatik	1.6 Es wird angestrebt, den Frauenanteil bei den akademisch und wissenschaftlich Mitarbeitenden zu erhöhen. + Bei der Besetzung einer frei werdenden und neu geschaffenen Stelle sollen Anfragen an Frauennetzwerke und Berufsverbände vorgenommen werden.
Promotions- / Qualifizierungsstellen	Fachbereiche: AWG Architektur Nautik u. Int. Wirtschaft Sozialwesen Wirtschaft	+ Fachbereiche mit einem Studentinnenanteil von mindestens 40 % achten bei der Vergabe von Projekt- / Qualifizierungsstellen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.
Interne und externe Gremien und Arbeits-gruppen	alle Leistungsbereiche der Hochschule im wissenschaftl. Bereich	1.7 In allen Gremien und Arbeitsgruppen ist darauf zu achten, dass die Geschlechter angemessen vertreten sind. + Nach Gremienwahlen ist auf das Geschlechterverhältnis in der öffentlichen Bekanntgabe ausdrücklich hinzuweisen.

2. Kernziel: **Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung**

Das Ziel besteht darin, die Geschlechterperspektive in die Hochschullehre zu integrieren. Perspektivisch sollen Diversity-Ansätze angestrebt werden, d.h. dass die Personalzusammensetzung die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln soll, nicht zuletzt auch in der Vertretung von Frauen und Männern. Daraus ergibt sich hinsichtlich der Vermittlung von Lehrinhalten und in der Forschung, dass Lehrinhalte auf ihre Geschlechterrelevanz hin überprüft werden, indem Fragen gestellt werden wie:Welches Welt- und Menschenbild steht hinter dem vermittelten Stoff?

- Werden die Leistungen von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Werden beide Geschlechter angesprochen?
- Unterliegen die Lehrinhalte expliziten oder impliziten Rollennormen?
- Basieren Lehrmittel, Unterrichtsmaterialien und Skripten auf Geschlechtsrollenmustern?
- Haben Frauen und Männer dieselben Möglichkeiten, auf ihren Erfahrungs- und Wissensschatz zurückzugreifen?
- Können sie sich gleichermaßen an Vorbildern orientieren?

Die Integration von geschlechtergerechten Lehrinhalten zielt darauf ab, Frauen und Männern eine optimale Lernleistung zu ermöglichen, damit sie sich gleichermaßen mit Interesse, Freude und Engagement am Unterricht beteiligen können.

2. Kernziel: Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung

Leistungsbereich	Handlungsebene	Maßnahmen
Studium	Fachbereiche: Architektur Bauingenieurwesen	+ Die Ausbildung reflektiert „gebaute Welt“/ gebauten Raum auch aus geschlechterbewusster Sicht.
	Studiengänge: Elektrotechnik Maschinenbau Informatik Bionik Schiffbau	+ Das Thema Technik und Geschlecht (Zugang/Umgang) wird im Laufe der Ausbildung in allen Studiengängen reflektiert und in geeigneter Form als Lehrinhalt angeboten. + Es werden neue (interdisziplinäre) Fachkombinationen (Module) angeboten, die geeignet sind, den Frauenanteil zu erhöhen.
	Fachbereich Wirtschaft	+ Die Begriffe „Arbeit“ und „Ökonomie“ werden als Lehrinhalte einer konsequent geschlechterbezogenen Sichtweise unterzogen. (vgl. www.gendanetz.de)
	alle Studiengänge	+ Die Studierenden werden befähigt, in ihrer künftigen Tätigkeit geschlechterbewusst zu handeln und zu führen.

	FB Sozialwesen Studiengang Soziale Arbeit	+ In allen Fächern/Fachmodulen werden die geschlechterrelevanten Aspekte herausgearbeitet und bewusst gemacht (Querschnittsaufgabe). + Die Studierenden werden befähigt, in ihre künftige berufliche Tätigkeit konsequent eine geschlechterbewusste Perspektive einzubringen.
	Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF)	+ Die ZKFF baut eine Plattform „Gender-Module“ auf der hochschulinternen Lernplattform AULIS auf, die alle Personen inhaltlich unterstützt, die die Genderperspektive in die Lehre integrieren möchten.
Leistungsbereich	**Handlungsebene**	**Maßnahmen**
Forschung und Entwicklung	alle Fachbereiche betreffend	+ Forschungsprojekte berücksichtigen den Geschlechteraspekt sowohl in der Konzeption als auch in der Umsetzung.
Weiterbildung		+ Die Hochschule bietet in Kooperation mit den jeweiligen Fachbereichen regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen an, die den Zusammenhang zwischen Fachdisziplin und Geschlecht thematisiert.

3. Kernziel: **geschlechtersensible Wissensvermittlung und Wissenstransfer**

In dem Maße wie Gleichstellung ein Qualitätskriterium an der Hochschule Bremen ist/wird, muss das Nachdenken über Lernverhalten und Methodenvielfalt im Lichte der Geschlechterfrage an Bedeutung gewinnen. Zu fragen ist:

- Wie erzielen Frauen und Männer während ihres Studiums eine optimale Lernleistung und wie können sie angeleitet werden, so erworbene Kompetenz später in ihrer Berufstätigkeit zu nutzen?

Wissensvermittlung und Wissenstransfer müssen sich an den oft unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern zu Unterrichtsstoff und Praxis orientieren. Die Grundlage für die Vermittlung von Inhalten ist die Sprache, die mit ihrer Form die Vorstellung über die beschriebenen Lerninhalte prägt. Eine geschlechtergerechte Sprache steht deshalb am Anfang jeder geschlechtersensiblen Wissensvermittlung ebenso wie Kenntnisse über verschiedene Lerntypen und Lernstrategien, die sich vielfach entlang der Geschlechtergrenzen herausbilden. Wichtig ist deshalb, dass die Lehrenden in ihren Lehrveranstaltungen Methodenvielfalt und Differenziertheit anwenden, um den Lernerfolg für alle zu fördern und gleichermaßen an den Erfahrungen und Interessen von Frauen und Männern anknüpfen zu können.

Die Professionalität von Lehrenden macht neben der genannten Reflexion des unterschiedlichen Lernverhaltens von Studierenden auch die Reflexion des eigenen Lehrverhaltens aus. Es gilt, sich das eigene Lehr- bzw. Rollenverhalten bewusst zu machen. Insbesondere bei Frauen steht es in einem Spannungsverhältnis von (traditioneller) Geschlechterrolle und Leitungsfunktion.

3. Kernziel: geschlechtersensible Wissensvermittlung und Wissenstransfer

Leistungsbereich	Handlungsebene	Maßnahmen
Lehre / Forschung, Weiterbildung	alle Bereiche	+ Die Lehrenden achten auf eine geschlechtergerechte Sprache und deren Anwendung. + Lehre und Weiterbildung basieren auf den unterschiedlichen Lerntypen und berücksichtigt unterschiedliche Lernstrategien, so dass Frauen und Männer gleichermaßen gute Lernmöglichkeiten haben.
	Studiengang Soziale Arbeit und Managementstudien-gänge	+ Die Studierenden lernen die Unterschiede im Kommunikationsverhalten und in den Kommunikationsstrategien von Frauen und Männern kennen. Sie werden befähigt, diese in der Praxis reflexiv anzuwenden.
	alle Lehrenden	+ Den Lehrenden wird ein Weiterbildungsangebot zur Verfügung gestellt, das ihnen erlaubt, das Thema „Geschlecht“ als Bestandteil der Regellehre in das Curriculum, die Forschung und bei der Beratung von Studierenden aufzunehmen. + Insbesondere weibliche wissen-schaftliche Nachwuchskräfte erhalten Weiterbildungsangebote und Coaching im Rahmen des Spannungsverhältnisses Geschlechterrolle und Leitungsfunktion.

Hochschulleitung	Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher und technischer Studiengänge	+ Die Hochschule überträgt die Erfahrungen aus dem Projekt femina technica hinsichtlich der Schulung von Schlüsselqualifikationen (Softskills) und Mentoring. Sie unterstützt im technischen Bereich ein Peer-Mentoring-System, in dem Studentinnen höherer Semester Studienanfängerinnen bei der Studienplanung beraten und im Studium begleiten.
	alle Fachbereiche	+ Die Hochschule fördert und bündelt Kontakte und Kooperationen zwischen Absolventinnen und einschlägigen Führungskräften.