

#### **4. Aktionsprogramm**

---

**zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich  
an der Hochschule Bremen (2013 – 2017)**

**Sehr geehrtes Rektorat,  
sehr geehrte Dekanate,  
sehr geehrte Mitglieder des Akademischen Senats,  
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule Bremen,**

wenn wir das 3. Aktionsprogramm (2009 – 2012) reflektieren, so können wir feststellen, dass die Hochschule Bremen in den letzten Jahren erneute Fortschritte gemacht hat, was die Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich angeht.

So ist z.B. der Anteil der Professorinnen weiter gestiegen und eine Vielzahl von gleichstellungspolitischen Maßnahmen konnte begonnen bzw. weitergeführt werden. Dabei versteht sich, dass Gleichstellungsarbeit an der HSB so vielfältig sein muss, wie es die Hochschule mit ihren diversen Fachkulturen ist.

Gleichstellung ist auch ein bedeutsamer Aspekt für die Außendarstellung. Dies zeigt sich u.a. in der wachsenden Bedeutung der Integration von Gleichstellungsaspekten in Drittmittelprojekten. In Zukunft werden wir uns weiterhin an der Qualität unserer Gleichstellungsarbeit messen lassen müssen, aber auch und insbesondere daran, inwiefern es uns gelingt, diese Arbeit in die Strukturen von Fakultäten und Hochschulentwicklung zu integrieren zu verstetigen.

Das 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017) wurde in der vorliegenden Fassung\* am 10.07.2012 im Akademischen Senat beschlossen (TOP 7). Dieses Programm knüpft an den vorhergehenden Aktionsprogrammen für die Gleichstellung der Frau im wissenschaftlichen Bereich der HSB an und baut auf sie auf. Neben vielen anderen Aspekten ist ein Kontinuum der Gleichstellungsarbeit, dass sie nur dann gelingen kann, wenn sie von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Institution oder Organisation getragen und als Querschnittsthema verstanden wird.

In diesem Sinne freue ich mich auf weitere gute Zusammenarbeit.

**Mit freundlichen Grüßen,**



**Dr. Barbara Rinken**

**Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen**

\* Mit kleinen redaktionellen Änderungen

## Inhalt

1. Bisherige Entwicklungen an der Hochschule Bremen
2. Kernziele und Maßnahmen des 4. Aktionsprogramms (2013 – 2017)
  - 2.1 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen. Zusätzlich Maßnahmen zur Umsetzung und Verstetigung gendersensibler und -orientierter Lehre
  - 2.2 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
  - 2.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Spitzenpositionen
3. Qualitätsentwicklung

### **1. Bisherige Entwicklungen an der Hochschule Bremen**

---

Hatten die Maßnahmen des 1. Aktionsprogramms noch stark programmatischen Charakter und wurden neben den materiellen auch ideelle Zielsetzungen verfolgt, stand das 2. Aktionsprogramm bis Ende 2008 stark unter dem Aspekt Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich als Qualitätskriterium. Die Kernziele des Programms bestanden in

- einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis
- der Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung
- geschlechtersensibler Wissensvermittlung und geschlechtersensiblen Wissenstransfer.

Das 3. Aktionsprogramm für Frauen im wissenschaftlichen Bereich diene zugleich als konzeptionelle Grundlage für die Bewerbung der HSB im Professorinnenprogramm. Unter anderem aufgrund dieses ambitionierten Programmes konnten diese Drittmittel erfolgreich akquiriert werden.

Eine detaillierte, an den einzelnen Maßnahmen orientierte Zwischenbewertung des 3. Aktionsprogramms fand auf der Grundlage der Vorlage der Zentralen Frauenbeauftragten am 12.04.11 im Akademischen Senat (TOP 6) statt. Im hier vorliegenden Papier erfolgt aus Gründen der Lesbarkeit eine Beschränkung auf eine kurze zusammenfassende Bewertung.

Das 3. Aktionsprogramm orientierte sich in seinen Kernbereichen an den Statusgruppen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich, die als sinnvolle Grundstruktur auf das 4. Aktionsprogramm übertragen werden.

### **Kernbereich 1 / Reflektion**

#### **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Als positive Entwicklung im Bereich des Gender Mainstreaming lässt sich verzeichnen, dass der Frauenanteil an der ProfessorInnenschaft von 19% im Jahr 2008 auf 22% Anfang 2012 gestiegen ist, womit die Hochschule Bremen über dem derzeitigen Bundesdurchschnitt von 19% liegt. Eine weitere erfreuliche Entwicklung ist die gegenwärtige Besetzung des Rektorats mit drei weiblichen und zwei männlichen Führungskräften.

### **Kernbereich 2 / Reflektion**

#### **Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die im 3. Aktionsprogramm beschriebenen Maßnahmen wurden ab 2010 / 2011 konzeptualisiert. Mit der Umsetzung wesentlicher Maßnahmen konnte begonnen werden. So wurden Netzwerktreffen für im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigte Frauen und ein Promotionsworkshop für Promovierende initiiert. Mithilfe des Professorinnenprogramms wurde weiterhin ab 01.03.2012 eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt, die sich mit der Förderung der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau und damit mit diversen Aufgaben, die dem Kernbereich 2 zuzuordnen sind, befasst. Diese Stelle ist bei der Konrektorin für Forschung angesiedelt.

### **Kernbereich 3 / Reflektion**

#### **Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen. Zusätzlich Maßnahmen zur Umsetzung und Verstetigung gendersensibler und -orientierter Lehre**

2011 und 2012 wurden in Kooperation zwischen Zentraler Frauenbeauftragter und Zentraler Studienberatung sowie in den Fakultäten Veranstaltungen für Schülerinnen zur Information über MINT<sup>1</sup>-Fächer durchgeführt. Das Frauenbüro arbeitet gemeinsam mit einer LfbA und Studentinnen der Fachjournalistik an einer Informationsbroschüre für Eltern und Schülerinnen, die darauf abzielt, auf eine zu geschlechtsspezifischen Mustern gegenläufige Studien- und Berufswahl neugierig zu machen. Seit 01.11.2011 wurde in der Zentralen Studienberatung eine über das Professorinnenprogramm finanzierte Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin in diesem Themenbereich eingerichtet, von der aus u.a. Herbst- und Frühjahrsakademien für Schülerinnen organisiert werden.

---

<sup>1</sup> MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Erfreulich ist auch, dass seit dem 01.04.2011 über das Professorinnenprogramm eine weitere, in der Gleichstellungsstelle verortete, Stelle mit dem Aufgabenfeld der Integration von Gender und Diversity in Lehr- und Lerngebiete im MINT-Bereich realisiert werden konnte.

### **Fazit:**

Anfang 2011 wurde eine neue Zentrale Frauenbeauftragte gewählt, nachdem das Amt ein 3/4 Jahr unbesetzt war. Durch diese zeitliche Lücke entstanden teilweise Verzögerungen bei der Umsetzung des 3. Aktionsprogramms. Seitdem konnten jedoch, u.a. durch die (im Rahmen des Professorinnenprogramms akquirierten sowie mit Mitteln der Hochschule Bremen finanzierten) neuen Mitarbeiterinnen im Themenbereich der Frauenförderung und Gleichstellung etliche Maßnahmen des 3. Aktionsprogramms initiiert bzw. umgesetzt werden, die 2013 - 2017 weitergeführt, optimiert und verstetigt werden sollen. Wesentlich für die Langzeitentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bremen wird sein, inwiefern diese Arbeitsgebiete nachhaltig gesichert werden können. Diese Verstetigung ist ein zentraler Baustein des 4. Aktionsprogramms.

Viele engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen durch ihre diversen Aufgaben in der Hochschule Bremen an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung wird u.a. darauf zu achten sein, Gleichstellung so in die originären Aufgaben von Verwaltung, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrenden zu integrieren, dass innerhalb der Kernaufgaben Zeitfenster gesichert werden.

So heterogen sich die Hochschule Bremen zeigt, so heterogen sind die Wissensstände und Einstellungen zu den Themen Gender und Gleichstellung. Hier in weiteren differenzierten Austausch zu kommen und so die Offenheit und Akzeptanz für diese Themen zu erhöhen, bleibt Inhalt und Ziel zukünftiger Arbeit. Insgesamt verfolgt die Hochschule Bremen systematisch und konsequent im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Ressourcen die Ziele und Maßnahmen des Aktionsprogramms.

## **2. Kernziele und Maßnahmen des 4. Aktionsprogramms 2013 - 2017**

---

### **Zukunft der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit an der HSB**

In den meisten MINT-Fächern sind Frauen in der ProfessorInnenschaft und bei den Studierenden trotz großer Anstrengungen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. In die Veränderung dieses Sachverhalts sollen Energie, Zeit und Mittel fließen. Ebenso gilt es, den Männeranteil der Studierenden in einigen vornehmlich von Frauen angewählten Studiengängen zu erhöhen.

Da die Hochschule sich mit ihrem Frauengleichstellungsprogramm vom Juli 2000 verpflichtet hat, Frauen so lange aktiv zu fördern, bis ihre bestehende Unterrepräsentanz abgebaut und ihre strukturelle Benachteiligung beseitigt ist, schreibt die

Hochschule ihr Gleichstellungskonzept in Form des 4. Aktionsprogramms von 2013 bis 2017 fort. Folgende übergeordnete Ziele sowie Kernbereiche bestimmen das 4. Aktionsprogramm 2013 - 2017:

Übergeordnete Ziele für den Wissenschaftsbereich:

- Weiterentwicklung und Verstetigung bestehender Gleichstellungsaktivitäten (u.a. durch die Beteiligung der HSB an der geplanten Weiterführung des Professorinnenprogramms)
- Implementierung von gender- und gleichstellungsrelevanten Faktoren in die gesamte Hochschulentwicklungsplanung (Personalpolitik, Planung von Studiengängen, Fakultätsentwicklungen etc.) sowie in die Außendarstellung
- Weiterentwicklung der familiengerechten Studienbedingungen sowie Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, Ehrenämtern sowie politischem und kulturellem Engagement ermöglicht wird.
- Entwicklung einer verbindlichen Richtlinie zu familienfreundlichen Sitzungszeiten
- Breite Auseinandersetzung mit gendersensiblen Sprachgebrauch

Die übergeordneten Ziele bilden den allgemeinen Rahmen für das 4. Aktionsprogramm. Die Hochschule Bremen beschließt darauf aufbauend die nachfolgend differenziert dargestellten Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen für den Zeitraum von 2013 – 2017. Im fortlaufenden Aktionsprogramm sind dem Ablauf des Lebenslaufs gemäß die Kernbereiche in der Reihenfolge Studium – Mittelbau – Professur neu geordnet.

## 2.1 Kernbereich 1:

**Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen. Zusätzlich Maßnahmen zur Umsetzung und Verstetigung gendersensibler und -orientierter Lehre**

Die Hochschule wird ihre Aktivitäten zur Akquirierung von Frauen in Studiengängen mit geringen Frauenanteilen erweitern und verstetigen. Dies gilt insbesondere für die MINT-Fächer, in denen Frauen in besonderem Maße unterrepräsentiert sind. Dazu wird sie die Erfahrungen aus der Entwicklung des monoedukativen Frauenstudiengangs für Informatik, der MINT-Initiative sowie andere best-practice-Konzepte nutzen, um Frauen für diese Studiengänge verstärkt zu gewinnen und um ihnen einen erfolgreichen Studienverlauf zu ermöglichen.

Im Rahmen von Reakkreditierungen sollen lehr- und fachspezifische Inhalte der Geschlechterforschung in die Curricula integriert werden. Die Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung sowie die geschlechtersensible Wissensvermittlung sollen dementsprechend zukünftig einen Aspekt der Qualitätsentwicklung von Lehre und Studium bilden. Es wird angestrebt, das Qualitätsmanagement zur Planung, Einrichtung und Entwicklung von Studiengängen mit genderrelevanten Faktoren zu versehen. Daher wird die Zentrale Frauenbeauftragte in diese Planungsprozesse einbezogen.

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortung für die Umsetzung</b>
Beratung und Mentoring	<p>a) Beratung von Schülerinnen zur Attraktivität von MINT-Fächern</p> <p>b) Beratung und Entwicklung von Angeboten für Eltern im Sinne einer geschlechter-sensiblen Studien- und Berufsberatung ihrer Kinder</p> <p>c) Weiterführung und Optimierung des vordem aufgebauten Mentoringsystems Studierende / Schülerinnen</p> <p>d) Coaching von Studentinnen in MINT</p> <p>e) Beratung und Entwicklung von Angeboten im Zuge des Lebenslangen Lernens (LLL) zur Gewinnung von Frauen unterschiedlicher Altersgruppen für das Studium von MINT-Fächern</p>	Zentrale Studienberatung (MINT-Stelle) (a-e)
Information und Vernetzung	<p>a) Weiterführung der Herbst- und Frühjahrsakademien zur Information von Frauen über MINT-Fächer (experimentelles Lernen, Firmenbesichtigungen)</p> <p>b) Fakultätsübergreifende Vernetzung von Studentinnen, gemeinsame kulturelle Aktivitäten</p> <p>c) Fortsetzung der konzeptionellen Arbeit zum Thema Frauen in MINT-Fächern im UAS7-Verbund, Nutzung des UAS7-Verbunds auch für die Themen Internationales und Migration (Multinationale Aspekte als Qualitätsfaktor verdeutlichen, Mitarbeit im Kompetenzteam Diversity)</p> <p>d) Optimierung der Angebote zur Studienwahl durch Ausbau und Vertiefung vertraglicher Schulkooperationen im MINT-Bereich.</p> <p>e) Beteiligung am „taste MINT“ Programm (Assessment Programm), nachfolgend Anwendung auf Frauen aller Altersgruppen</p> <p>f) Aufbau von Vernetzungsaktivitäten zu sinnvollen Angeboten für Frauen in MINT-Fächern im Zuge des LLL</p>	<p>Zentrale Studienberatung (MINT-Stelle) (a-f);</p> <p>Zentrale Frauenbeauftragte (c,f,g);</p> <p>Fakultäten (a,d,e,f);</p> <p>Lehrende (a,d,e,f);</p> <p>Runder Tisch Beratung (g)</p>

	g) Fortsetzung der Vernetzungsaktivitäten zu geschlechtergerechter Studien- und Berufsberatung in der HSB	
Nachhaltigkeit	Evaluierung und ggfs. Verstetigung der in der Zentralen Studienberatung angesiedelten Stelle zur Akquirierung von Studentinnen für MINT-Fächer (Beratung, Mentoring, Information, Coaching, MINT-Akademie-Angebote für Schülerinnen in den Ferien / Öffentlichkeitsarbeit / Schulkooperationen / geschlechter-sensible Berufsberatung für Eltern)	Zentrale Frauenbeauftragte, Zentrale Studienberatung
Verbesserungen Studienbedingungen und Übergang Studium / Beruf	<p>a) Verbesserung von Studienbedingungen und Verringerung von Zugangshemmnissen unter Gender und Diversity-Aspekten (z.B.: Prüfungsordnungen, Zeitvorgaben, BaföG-Regelungen)</p> <p>b) Durchführung von regelmäßigen Studienverlaufsanalysen pro Semester zur Verbesserung der Übergänge in Studium und Beruf.</p> <p>c) Schaffen von Firmenpartnerschaften mit Praxispatenschaften und Übernahmevereinbarungen für Studentinnen im MINT-Bereich.</p> <p>d) Einrichtung einer Studierwerkstatt für Frauen in der Informatik zur Erleichterung des Studieneinstiegs</p> <p>e) Einrichtung von Experimentierlaboren für Frauen in verschiedenen MINT-Fächern</p>	<p>Hochschulentwicklung (a,b);</p> <p>Dekanate (b,c);</p> <p>Fakultäten (c);</p> <p>Zentrale Frauenbeauftragte (a,d,e);</p> <p>Immatrikulationsamt (b);</p> <p>Praxisbeauftragte (c);</p> <p>Fakultät 4 (d),</p> <p>MINT-Fakultäten (e)</p>
Qualitätsentwicklung Lehre	<p>a) Weiterentwicklung und Verstetigung von Community-Building-Angeboten für Lehrende im MINT-Bereich zur gezielten lehrmethodischen und inhaltlichen Integration von Gender und Diversity. U.a. durch</p> <p>b) Angebote interdisziplinärer Workshops für Lehrende aus dem Bereich Naturwissenschaft / Technik / Gesellschaftswissenschaft zur Lehrdidaktik und zu fachübergreifenden Gender und Diversity-Aspekten</p> <p>c) Aktualisierung und Vervollständigung des auf „Aulis“ (Gruppe: „Gender in Lehre und</p>	<p>Gender / Diversity-Stelle in der Gleichstellungsstelle (a-e);</p> <p>Lehrende (f);</p> <p>Dekanate (d);</p> <p>Zentrale Frauenbeauftragte (d);</p> <p>Zentrale Studienberatung</p>



	<p>Forschung an der HSB“) bereitgestellten Hintergrundmaterials / Werkzeugkastens zur Integration von Gender und Diversity in die Lehre</p> <p>d) Weiterführung der Reflektion und ggfs. Entwicklung monoedukativ angelegter General-Studies-Module als Basis- und Grundorientierungsstudium für Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich – evtl. im Verbund der UAS7 Hochschulen bei gegenseitiger Anrechnung von Credits.</p> <p>e) Integration von Gender und Diversity in die Lehre der diversen Fachkulturen in Form von Modulbausteinen durch eine Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle. Bereitstellung eines „Werkzeugkastens“ von Materialien für Lehrende auf Aulis.</p> <p>f) Weiterführung der Integration von Gender und Diversity in die Lehre durch die Lehrenden in den diversen Fachkulturen</p>	<p>(MINT-Stelle) (d);</p> <p>Hochschulentwicklungsplanung (d);</p> <p>Naturwissenschaftlich-techn. Studiengangsleitungen (d)</p>
Nachhaltigkeit	Evaluation und ggfs. Verstetigung des Aufgabengebietes Integration von Gender und Diversity in die Lehre (s.o.)	Zentrale Frauenbeauftragte, ZKFF
Soziale Unterstützungsmaßnahmen, familiengerechte Hochschule	<p>a) Nutzungsmöglichkeiten des Kinder-Betreuungsangebots der HSB.</p> <p>b) Nutzungsmöglichkeiten der Kinderferienbetreuung</p> <p>c) Beratung in Konfliktfällen und sozialen Fragen</p>	<p>Familienbüro (a-c);</p> <p>Betreuungsprojekte (a);</p> <p>Frauenbüro (c);</p> <p>Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit e.V. (b)</p>

## 2.2 Kernbereich 2:

### Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschule Bremen setzt auf verschiedenen Ebenen an. Es werden subjektorientierte, passgenaue Maßnahmen und Rahmenbedingungen geschaffen, um den ggf. unterschiedlichen Ausgangsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus, speziell auch bei Promotionen, zu entsprechen. Strukturelle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen dieser Gruppe und deren Weiterqualifizierung werden in den Blick genommen.

U.A. als Resultat von Netzwerktreffen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen der HSB werden folgende konkrete Maßnahmen und Projekte für eine verbesserte Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Einzelnen angestrebt:

Ziele	Maßnahmen	Verantwortung für die Umsetzung
Förderung, Weiterbildung und Karriereentwicklung, Außendarstellung	a) Weiterführung der Organisation öffentlicher Vorträge (Ringvorlesungen). b) Fortführung und Weiterentwicklung der Weiterbildungsangebote mit Bezug zum formulierten Bedarf (Zeit- und Projektmanagement, Didaktik, Publizieren etc.) c) Aufbau eines Informations- und Datenbanksystems zu Entwicklungsmöglichkeiten in diversen Scientific Communities (Promotionsmöglichkeiten, Rahmenbedingungen, Finanzierung, rechtliche Rahmenbedingungen, Karriereplanung etc.) d) Sicherung von Unterstützungsmöglichkeiten für WiMis (Druckkostenzuschüsse, Tagungsgebühren, Reisekosten etc.). e) Akquirierung von Drittmitteln zur Einrichtung strukturierter Unterstützungsprogramme für Promovierende f) Sicherung der Abschlussfinanzierung laufender Promotionsverfahren von Frauen g) Einrichtung von mind. fünf Doktorandinnenstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – auch mit der Möglichkeit der Mitwirkung in der Lehre	Stelle Mittelbauförderung (a-i); Koordinierungsstelle für Weiterbildung (KOOWB) (b); Zentrale Frauenbeauftragte (a-i); Dekanate (a,c,i)

	<p>als Vorbereitung auf eine Professorinnen-Karriere / Aufbau eines Promovendinnenprogramms mit Anbindung an die Forschungscluster</p> <p>h) Vergabe von Stipendien (Drittmittel gef.) insbesondere in der Familienphase</p> <p>i) Unterstützung beim Implacment in Wissenschaft, Forschung und Unternehmen (auch über Firmenpartnerschaften).</p>	
Vernetzung	<p>a) Verstetigung der Netzwerktreffen für Frauen im Mittelbau.</p> <p>b) Durchführung eines internationalen Doktorandinnen-Forums im Rahmen der Hochschulpartnerschaften der Hochschule Bremen.</p>	<p>Zentrale Frauenbeauftragte (a); Stelle Mittelbauförderung (a,b)</p>
Personalentwicklung, Kommunikation	<p>a) Weiterführung der „MitarbeiterInnen-gespräche“, breite interne Kommunikation dieser Maßnahme und ihres Sinns</p> <p>b) Prüfung der angemessenen Entgelt-Ein-gruppierungen in Bezug auf Qualifizierung</p> <p>c) Festlegung von Arbeitszeitkontingenten für diverse Qualifizierungen über das Weiterbildungskontingent hinaus (Ermög-lichung von Auslandsaufenthalten, Konfe-renzteilnahmen etc.)</p> <p>d) Nutzung der flexiblen Arbeitszeitmodelle</p> <p>e) Allg. Informations- und Beratungs-angebote, um das Interesse an Promotions-möglichkeiten zu wecken und zu unter-stützen, verstärkte Bemühungen darum, internationale Nachwuchswissenschaftlerin-nen zu gewinnen, u.a. über die Möglichkeiten des Erasmus Personal-Programmes.</p> <p>f) Entwicklung und Durchführung ziel-gruppenspezifischer Workshops für Fakultätsräte, Abteilungsräte, Dekane und Dekaninnen, Dezentrale Frauenbeauftragte und weitere verantwortliche Personen aus der Verwaltung zur Förderung einer gender- und diversitykompetenten Personalauswahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen.</p>	<p>Personalabtei-lung (a, b, c, d); Zentrale Stu-dienberatung (e); Runder Tisch Beratung (e); Stelle Mittelbau-förderung, International Office (e); Zentrale Frauenbeauf-tragte / Gleichstellungs-stelle, Stelle Gender und Diversity in der Lehre (f)</p>

Außendarstellung	Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule Bremen.	Öffentlichkeitsarbeit
Nachhaltigkeit	a) Evaluierung der bei der Konrektorin für Forschung angesiedelten Stelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses / Mittelbaus. Fortführung bei positivem Verlauf. Aufgaben dieser Stelle sind u.a. die Entwicklung spezieller Maßnahmen zur Frauenförderung und die Vorbereitung von Frauen auf Spitzenpositionen. (Auch: Aufbau einer Informationshomepage zu Entwicklungsmöglichkeiten, individuelle Beratung, Coaching, Mentoringkonzepte etc.).	Zentrale Frauenbeauftragte, ZKFF
Vernetzung, Karriereförderung	Unterstützung der Doppelkarrieren von Paaren („dual career couples“) durch Ausbau und stärkere Nutzung des bestehenden Netzwerkes der Hochschulen im Land Bremen sowie im Nordwesten.	Dekanate
Soziale Unterstützungsmaßnahmen, familiengerechte Hochschule	a) Nutzungsmöglichkeiten des Kinder-Betreuungsangebots der HSB. b) Nutzungsmöglichkeiten der Kinderferienbetreuung c) Beratung in Konfliktfällen und sozialen Fragen	Familienbüro (a-c); Betreuungsprojekte (a); Frauenbüro (c); Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit e.V. (IFKA) (b)

### 2.3 Kernbereich 3:

#### **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Ihren Schwerpunkt sieht die Hochschule Bremen hier in der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren von 22% Anfang 2012 auf insgesamt (fakultätsübergreifend) mindestens 30% im Jahr 2017. Gemeinsames Langzeitziel ist selbstverständlich die paritätische Verteilung der Aufgaben in allen Arbeitsgebieten und auf allen Hierarchieebenen. Im Rahmen von Zielvereinbarungen werden zwischen Dekanaten und Rektorat auf die jeweiligen Fakultäten bezogene differenzierte Zielzahlen vereinbart. Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird, wie im BremHG § 4 (2) vorgesehen, ein Frauenanteil von 40 % angestrebt.

<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortung für die Umsetzung</b>
<p>Erhöhung des Professorinnenanteils auf 30% im Jahr 2017</p>	<p>a) Anreizsysteme für die Fakultäten, z.B. für die nachgewiesene Inanspruchnahme von Frauennetzwerken und die Organisation von Veranstaltungen zur Akquise von Professorinnen.</p> <p>b) Weiterführung der regelmäßigen Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten zum gemeinsamen Leitziel 30% 2017.</p> <p>c) Inanspruchnahme externer Kompetenz zur Gewinnung von Frauen in männer-dominierten Fachkulturen</p> <p>d) Beratung der Dekanate durch die Frauenbeauftragten bei Planung und Ausschreibung von Stellen</p> <p>e) Ab 2013 soll in allen, nach Möglichkeit auch international auszurichtenden Stellenausschreibungen wie folgt für Bewerberinnen geworben werden: „Die Hochschule Bremen hat sich in ihren Gleichstellungsmaßnahmen zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen bei den Professuren bis zum Jahresende 2017 auf 30% zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht.“ Ergänzend werden Name und Tel.-Nr. der Zentralen Frauenbeauftragten sowie der Hinweis auf eine mögliche Beratung durch sie in die Ausschreibungstexte eingefügt.</p> <p>f) Perspektivische politische Arbeit für die Gewinnung von Frauen mit anderen als den typisch wissenschaftlichen Karrieren für Professuren/Anerkennung von sozialen und ehrenamtlichen Erfahrungen und Kompetenzen.</p>	<p>Dekanate (a,b,c,d,f); Frauenbeauftragte (c,d,f); Personalabteilung (e)</p>
<p>Repräsentanz von Frauen in Gremien</p>	<p>a) Berufungskommissionen kümmern sich aus eigener Initiative und nachgewiesen (auch extern) um einen Frauen-</p>	<p>Dekanate (a,b,c)</p>

	<p>anteil von 40%, davon mindestens eine Professorin.</p> <p>b) Gremientermine (auch: Termine von Berufungskommissionen) sollten zwei Wochen vorher (einschließlich Uhrzeit) bekanntgegeben werden, so dass die Mitwirkung der Zentralen Frauenbeauftragten ermöglicht werden kann.</p> <p>c) Berufungskommissionen tagen nicht parallel zum Akademischen Senat.</p>	
Vernetzung und Kompetenzerweiterung Frauenbeauftragte	<p>a) Verstetigung der intensiven Zusammenarbeit zwischen Dezentralen Frauenbeauftragten und Zentraler Frauenbeauftragter. Neben alltäglichem Austausch auch regelmäßige gemeinsame Workshops zur Kompetenzerweiterung und Initiierung neuer Projekte in die Fakultäten hinein.</p> <p>b) Weiterführung der landes- und bundesweiten Vernetzung mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Initiierung von Informations- und Diskussionsveranstaltungen im Land Bremen. Stellungnahmen zu politischen Prozessen im Wissenschaftsbereich.</p> <p>c) Weiterführung der Zusammenarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im UAS7-Zusammenhang</p>	Zentrale Frauenbeauftragte (a-c); Dezentrale Frauenbeauftragte (a);
Vernetzung und Kompetenzerweiterung Professorinnen	<p>a) Weiterführung der fakultätsübergreifenden Vernetzung der Professorinnen, evtl. auch thematisch fokussiert mit Inanspruchnahme externer Kompetenz.</p> <p>b) Ausbau des Professorinnenmentoring (für Neuberufene und zur Karriereförderung)</p>	Zentrale Frauenbeauftragte, Dezentrale Frauenbeauftragte, Professorinnen (alle a,b)
Kompetenzerweiterung Lehrende	Weiterentwicklung und Verstetigung der Maßnahmen zur Personalentwicklung im Sinne der hochschuldidaktischen Weiterbildung zur Integration von Gender und Diversity in die Lehre.	Gleichstellungsstelle / Frauenbüro

<p>Querschnittsthema Gleichstellung</p>	<p>Orientierung von Lehre und Forschung an den Gleichstellungsrichtlinien der DFG</p>	<p>In Lehre und Forschung involvierte Wissenschaftler u. Wissenschaftlerinnen, Konrektorat für Forschung, Hochschulplanung und -entwicklung</p>
<p>Soziale Unterstützungsmaßnahmen / familiengerechte Hochschule</p>	<p>a) Weiterführung der Unterstützung von Doppelkarrieren von Paaren („dual career couples“) durch Ausbau und stärkere Nutzung des bestehenden Netzwerkes der Hochschulen im Land Bremen sowie im Nordwesten. b) Nutzungsmöglichkeiten des Kinder-Betreuungsangebots der HSB. c) Nutzungsmöglichkeiten der Kinderferienbetreuung d) Beratung in Konfliktfällen und sozialen Fragen</p>	<p>Familienbüro (b,c,d); Betreuungsprojekte (b); Gleichstellungsstelle / Frauenbüro (d); Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit e.V. (IFKA) (c)</p>

Die unter Punkt 2. aufgeführten Maßnahmen sind handlungsleitende Empfehlungen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gem. BremHG. Ihr Geltungsbereich ist zunächst die Hochschule Bremen insgesamt. Entsprechend § 105a, Abs. 1 BremHG bilden sie im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten und deren Rahmenbedingungen und Möglichkeiten die Grundlage für weitere fakultätsspezifische Konkretisierungen. Ihre Erfüllung ist gemäß § 106, Abs. 2 BremHG zu gratifizieren.

Die Umsetzung eines Teils der hier aufgeführten Maßnahmen ist abhängig von zukünftig akquirierten Drittmitteln und der Haushaltssituation der Hochschule Bremen.

Bei der Umsetzung des 4. Aktionsprogramms werden die allgemeinen Ziele der Hochschulentwicklung berücksichtigt werden. Darüber hinaus gelten die im Juli 2000 vom Akademischen Senat der Hochschule Bremen beschlossenen „Gleichstellungsrichtlinien“ als allgemeine Grundlagen bzw. geschlechtergerechte Rahmenbedingungen fort.

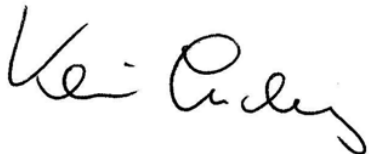
### 3. Qualitätsentwicklung

---

Die Verantwortung für die Erfüllung der aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des 4. Aktionsprogramms gem. BremHG, § 6 Abs. 1 liegt zu allererst bei der Rektorin, für die Fakultäten bei den Dekaninnen und Dekanen. Sie werden darin von der Zentralen Kommission für Frauenfragen, deren Sprecherin (Zentrale Frauenbeauftragte), der Gleichstellungsstelle sowie den Dezentralen Frauenbeauftragten unterstützt. Die handlungsleitenden Ziele und Maßnahmen werden jährlich bei den verantwortlich genannten Personen abgefragt und von der Zentralen Frauenbeauftragten – unter Mitwirkung der Dezentralen Frauenbeauftragten - reflektiert. Die Ergebnisse und Entwicklungsberichte werden dem Akademischen Senat vorgestellt und fließen in weitere Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein.

Der Akademische Senat entscheidet in der Folge jährlich innerhalb der Laufzeit des gesamten Aktionszeitraumes von 5 Jahren über evtl. Anpassungen und Fortentwicklungen bzw. Veränderungen der vorgestellten Maßnahmen. Auf diese Weise kann sich eine qualitätsgeleitete Fortschreibung des 4. Aktionsprogramms entwickeln.

Bremen, den 10.07.2012



Prof. Dr. Karin Luckey  
Rektorin der Hochschule Bremen



Dr. Barbara Rinken  
Zentrale Frauenbeauftragte