

Hochschule Bremen
City University of Applied Sciences



Gleichstellungsbericht 2022/2023

23.01.2024, Dr. Barbara Rinken

Inhalt

Eingangsbemerkungen

1. Total E-Quality Prädikat
2. 6. Aktionsprogramm für Gleichstellung
3. Drittmittelprogramme
4. Gleichstellung auf Landesebene
5. Gleichstellungsdaten

1. Total E-Quality Prädikat HSB



Auszeichnung für die geschlechter- und diversitätsgerecht ausgerichtete Organisationskultur der HSB

Prädikatsantrag in der Gleichstellungsstelle erarbeitet.

Jury begrüßt das Bestreben der HSB, „ihre Konzepte und Aktivitäten im Bereich Antidiskriminierung auszubauen“.

6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung von Frauen, queeren Menschen und zur Antidiskriminierung im wissenschaftlichen Bereich sowie zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur /

Gender Equality Plan 2023–2027 der HSB

https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gender_Equality_Plan_2023-2027_der_HSB_6_Aktionsprogramm_zur_Geschlechtergleichstellung_unterzeichnet.pdf

Entspricht den Vorgaben der Europäischen Kommission:
Seit 2023 als EU-Forschungsförderkriterium

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

6. Aktionsprogramm (2023-2027)

1. Gender- und Diversity-Kompetenzen / Antidiskriminierung
2. Verstärkung von Gender- und Diversity-Kompetenz in Studium, Lehre, Forschung und Entwicklung
3. Akquirierung von Studentinnen für MINT-Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auch unter besonderer Beachtung von Migrationsaspekten. Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen. Unterstützung beim Übergang in den Beruf und bei der Karriereentwicklung



6. Aktionsprogramm (2023-2027)



VIELFALT [®]
GESTALTEN
RE-AUDIT
DES STIFTERVERBANDES

ZERTIFIKAT 2022

4. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben
5. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
6. Nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten

3. Drittmittelprogramme

a) Geschlechteraspekte im Blick (GiB, BMBF)

Konzeptphase gewonnen (2022/23),

Umsetzungsphase (2023-2027) nicht gewonnen

b) Professorinnenprogramm III (PP, BMBF, 2019 – 2024)

Projektstellen:

- Mitarbeiterin Gleichstellungsstelle (11/2020 – 09/2024)

- Mentoring MINT (4/2019 – 3/2024) - verstetigt

- Gender in der Lehre (09/2020 – 09/2024)

3. Drittmittelprogramme

c) Professorinnenprogramm 2030

- Antrag gestellt
- kaum Berufungsverfahren
- Gleichstellungsmaßnahmen hierüber zukünftig voraussichtlich begrenzt finanzierbar

Perspektivische BMBF-Förderpraxis?

4. Geschlechtergleichstellung auf Landesebene

a) Bremer Genderoffensive

Die Bremer Genderoffensive ist eine Initiative der Senatorin für Wissenschaft und der Bremer Landefrauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit den Zentralen Frauenbeauftragten zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an Bremer Hochschulen.

b) Gender Pay Gap Studie

Drei Kernbereiche werden in den Blick genommen:

1. Die Entgeltentwicklung bei den Professuren
2. Die Beschäftigungsverhältnisse und Stufenzuordnung im Mittelbau
3. Die Beschäftigungsverhältnisse und Stufenzuordnung bei den Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik

5. Gleichstellungsdaten

Geschlechterverhältnisse in Fakultätsleitungen

	Fakultät 1 Wirtschafts- Wissen- schaften	Fakultät 2 Architektur, Bau und Umwelt	Fakultät 3 Gesellschafts- wissen- schaften	Fakultät 4 Elektro- technik u. Informatik	Fakultät 5 Natur und Technik
Dekan*in	1 Mann	1 Frau	1 Mann	1 Mann	1 Mann
Prodekan*in	1 Frau	1 Mann	1 Mann	1 Mann	1 Mann
Studien- dekan*in	1 Frau 2 Männer	1 Mann	1 Frau	2 Männer	4 Männer
Geschlechter- verhältnisse	40% w, 60% m	33 % w, 67% m	33% w, 67% m	0% w, 100% m	0% w, 100% m

5. Gleichstellungsdaten

Frauenanteile bei den Lehrenden

Jahr	Professorinnen		LfbA		Lehrbeauftragte	
2000	13	9%	15	65%	81	26%
2002	13	8%	16	70%	85	24%
2004	16	11%	13	65%	91	25%
2006	22	16%	17	61%	85	22%
2008	25	19%	20	50%	66	21%
2010	30	22%	13	43%	108	24%
2012	33	24%	15	47%	105	25%
2014	37	25%	16	42%	116	26%
2016	41	26%	16	48%	118	28%
2018	45	29%	12	41%	118	26%
2020	51	30%	14	42%	57	30%
2022	57	32%	10	48%	182	36%

5. Gleichstellungsdaten

Frauenanteile bei den Professuren nach Fakultäten

	Fakultät 1 Wirtschafts- wissen- schaften		Fakultät 2 Architektur, Bau und Umwelt		Fakultät 3 Gesellschafts- wissen- schaften		Fakultät 4 Elektro- technik und Informatik		Fakultät 5 Natur und Technik	
2012	11	29%	4	20%	4	14%	5	17%	2	6%
2014	13	33%	7	29%	9	50%	5	17%	2	6%
2016	15	36%	9	35%	10	50%	4	12%	2	6%
2018	16	38%	10	40%	12	60%	4	13%	2	5%
2020	19	38%	9	39%	15	65%	3	10%	4	9%
2022	18	36%	10	34%	21	75%	4	12%	4	10%

5. Gleichstellungsdaten: Frauenanteile bei Lehrenden und Studierenden nach Fakultäten 2022

	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
Professor- innen	18	36%	10	34%	21	75%	4	12%	4	10%
LfbA	5	63%	0	0%	2	67%	2	67%	1	25%
Lehrbeauf- tragte	66	34%	16	30%	84	60%	5	12%	11	14%
Student- innen	1506	49%	471	43%	1057	72%	308	23%	371	22%
Studien- anfänger- innen	346	49%	142	50%	283	72%	74	25%	89	23%

5. Gleichstellungsdaten

Link zu Gleichstellungsdaten im Zeitverlauf einschließlich 2022:

https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gleichstellungsdaten_HSB_im_Zeitverlauf_bis_2022_01.pdf

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dank allen Gleichstellungsakteur*innen der HSB,
insbesondere Dezentralen Frauenbeauftragten
und ZKFF-Mitgliedern

Dank allen Personen, die Gleichstellungsarbeit auf vielfältige Weise
unterstützen

Weitere Informationen auf der Seite der Gleichstellungsstelle:

<https://www.hs-bremen.de/die-hsb/profil/gleichstellung/gleichstellungsstelle/>



Ressourcen Gleichstellungsstelle

Zentrale Frauenbeauftragte: 32 Std.-Stelle

Verwaltungsstelle nicht besetzt

Projektstelle Gleichstellung nur noch bis 9/2024

Tätigkeiten bislang u.a.:

- Erarbeitung Leitfaden geschlechtergerechte Berufungsverfahren
- Erstellung Entwurf Antidiskriminierungsrichtlinie
- Formulierung Handlungsfelder für EU-Forschungsförderung
- Vernetzung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich
- Erstellung Informationsmaterialien
- Unterstützung Erarbeitung 6. AP
- Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Ausstellung)
- Organisation von Gleichstellungsveranstaltungen
- Vielfältige Unterstützung (Datenzusammenstellung, Recherche etc.)