

## 5. Aktionsprogramm

zur Gleichstellung der Frauen  
im wissenschaftlichen Bereich  
an der Hochschule Bremen

2018 – 2022



## Inhalt

- 6 Vorwort
- 8 Einleitung

### 16 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**

- 18 Ziel 1  
Förderung und Stabilisierung des Interesses von Schülerinnen an MINT-Fächern. Information über MINT-Studiengänge und MINT-Fachkulturen
- 20 Ziel 2  
Unterstützung von Studienanfängerinnen in bislang männerdominierten MINT-Fächern. Transdisziplinäre Öffnung von MINT-Veranstaltungen
- 21 Ziel 3  
Unterstützung des Übergangs vom Studium zum Beruf und der Karriereentwicklung, auch unter Vereinbarkeitsperspektiven (wissenschaftliche Karriere, Führungspositionen, Gründungen)
- 22 Ziel 4  
Bedarfsanalyse der Zugangsmöglichkeiten und Unterstützung für geflüchtete bzw. migrierte Frauen ins Studium

### 25 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**

- 26 Ziel 1  
Förderung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Lehrkräften für besondere Aufgaben / ehemaligen Promovendinnen
- 28 Ziel 2  
Optimierung der Personalentwicklung für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben durch Angebote zur Potentialentfaltung am Arbeitsplatz

### 31 Kernbereich III

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

#### 31 Ziel 1

Erhöhung des Professorinnenanteils auf mindestens 35 % bis 2022 durch verstärkte Bemühungen bei der Personalgewinnung von Professorinnen, insbesondere in MINT-Fachkulturen und in den Profilierungsschwerpunkten der HSB

#### 35 Ziel 2

Optimierung der Organisation von Gremien zur Verbesserung der Umsetzbarkeit von Gleichstellungsarbeit

#### 35 Ziel 3

Karriereförderung von Frauen in Führungspositionen

### 36 Kernbereich IV

**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**

#### 38 Ziel 1

Verbesserung der Studienbedingungen unter Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekten

#### 39 Ziel 2

Familiengerechte Hochschule, soziale Unterstützung von Studierenden, Mitarbeitenden und Professor\_innen, Weiterführung des „audits familiengerechte hochschule“

#### 41 Ziel 3

Qualitätsentwicklung in Lehre und Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten

#### 42 Ziel 4

Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei der Personalauswahl

#### 43 Ziel 5

Hochschul- und landesweite Weiterentwicklung des Wissensstands und der Diskussionskultur zu Gleichstellungsthemen, Öffentlichkeitsarbeit

### 44 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**

#### 45 Ziel 1

Nachhaltige Bereitstellung von Gleichstellungsressourcen aus dem Grundhaushalt der Hochschule

#### 45 Ziel 2

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

#### 46 Ziel 3

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

#### 47 Ziel 4

Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den zuständigen Bereichen der Hochschulstruktur

### 48 Literatur

## Vorwort

Die Hochschule Bremen (HSB) verfolgt seit knapp 20 Jahren systematisch und kontinuierlich das Ziel der Gleichstellung von Frauen auf der Basis von Aktionsplänen. Damit macht die HSB ihre Ziele durch Gremienbeschlüsse und konkrete Handlungsziele verbindlich. Diese werden regelmäßig evaluiert und auf ihre Wirksamkeit und Effekte hin überprüft. Die Gleichstellung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich – aber auch in allen anderen Funktionen – hat die HSB fest in ihrem Leitbild und ihrem Hochschulentwicklungsplan und in den Fakultätsentwicklungsplänen verankert. Gleichstellung ist ein handlungsleitender Aspekt bezogen auf alle Leistungs- und Verantwortungsbereiche der HSB. Das damit verbundene Grundverständnis, das hohe Engagement und die breit getragene Verantwortung in der HSB tragen dazu bei, die gesetzten Ziele zu verfolgen, sie regelmäßig zu überprüfen und aktiv an der Verwirklichung mitzuwirken. Die nachweislichen Erfolge und die vielfältige landes- und bundesweite hohe Anerkennung der Leistungen der HSB bringen zum Ausdruck, was bereits erreicht wurde. Auch wenn die HSB in vielerlei Hinsicht führend ist, so ist auch deutlich, dass weitere Anforderungen und

Ziele vor uns liegen, um die Gleichstellung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich der HSB zu gewährleisten. Sei es die Parität von Frauen in Führungsfunktionen und Gremien, sei es in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Personalentwicklung, sei es vor allem im Bereich der Gewinnung von Studentinnen für MINT-Fächer und die Förderung ihres Studienerfolges. Die HSB hat sich zudem zum Ziel gesetzt, gendersensible Lehre zu fördern sowie insgesamt Gender- und Diversity-orientierte Kompetenzen in Studium und Lehre sowie in Forschung und Transfer zu stärken.

Das nunmehr „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich“ und die damit verbundenen Gleichstellungsmaßnahmen für den Zeitraum 2018–2022 wurden vom Akademischen Senat der Hochschule Bremen (HSB) am 30.01.2018 einstimmig verabschiedet.

Das „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich“ wurde – wie die vorhergehenden Pläne auch – in einer breiten Mitwirkung in der HSB entwickelt. Unter Federführung der Gleichstellungsstelle der HSB

und des Rektorats wurden die Gleichstellungsmaßnahmen 2018–2022 maßgeblich mit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF, eine Kommission des Akademischen Senats), in der alle Fakultäten und Statusgruppen aus dem wissenschaftlichen Bereich vertreten sind, intensiv vorbereitet und diskutiert. Beteiligt waren zu dem die Dezentralen Frauenbeauftragten aller Fakultäten sowie viele andere Bereiche in der HSB, wie u.a. Hochschulentwicklung, Qualitätsmanagement, Zentrale Studienberatung, Career Service, Zentrum für Lehren und Lernen, Zentrum für Interkulturelles Management, Personalabteilung sowie International Office. Diese Expertisen, der Perspektivenreichtum und die zum Ausdruck gebrachte gemeinsame Verantwortung für die Umsetzung der anspruchsvollen Ziele und Handlungsfelder der Gleichstellungsmaßnahmen 2018–2022 sind die Basis für den weiteren Erfolg der HSB bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen. Vielen Dank für die engagierte Mitwirkung und Zusammenarbeit.

Die breit getragene Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der HSB 2018–2022 ist für uns alle ein Gewinn.

Prof. Dr. rer.pol. Karin Luckey  
Rektorin

Dr. Barbara Rinken  
Zentrale Frauenbeauftragte  
der Hochschule Bremen

## Einleitung



<sup>1</sup> Wissenschaftsplan 2020, S. 44 (Bremische Bürgerschaft, Drucksache 18/1516)

<sup>2</sup> Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“:  
→ [dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2017.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf) (letzter Zugriff: 03.01.2018)

<sup>3</sup> → [hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/](https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/)

<sup>4</sup> Vgl. Hochschulentwicklungsplan der HSB (HEP) 2020, S.57 ff.

Unsere Gleichstellungskonzepte und Aktivitäten basieren auf förderlichen gesetzlichen Vorgaben des **Bremischen Hochschulgesetzes** (BremHG) und auf dem Wissenschaftsplan 2020:

Im 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 unter § 4 (6): „Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit, sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und von behinderten Studierenden.“

Der **Wissenschaftsplan 2020** sieht für die Bremer Hochschulen Folgendes vor: „Die Bremer Hochschulen haben die Geschlechtergleichstellung explizit in ihre Profilsetzungen aufgenommen und in ihren Leitbildern verankert. Sie formulieren in regelmäßig fortzuschreibenden Gleichstellungskonzepten, wie sie eine gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen möglichst in allen Fächergruppen erreichen wollen. Zur Umsetzung ihrer Konzepte haben sie ein breit gefächertes Netz von Akteurinnen und Akteuren etabliert. Auf unterschiedlichen Ebenen wird mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten die Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit aktiv betrieben“ (Wissenschaftsplan 2020: S. 44).<sup>1</sup>

Die HSB hat sich selbst verpflichtet, sich nach den „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)<sup>2</sup> 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 Gleichstellungsberichten<sup>3</sup> regelmäßig vorlegen.

Die Weiterentwicklung und Verstetigung unserer Gleichstellungsmaßnahmen sind auch Teil des **Hochschulentwicklungsplans (HEP) 2020** der HSB.<sup>4</sup> Wir haben passgenaue Angebote entwickelt, die aus dem aktuellen Forschungsstand, der Reflexion vergangener Aktivitäten sowie in Bezug auf aktuelle Bedarfe und Möglichkeiten konzipiert werden und entwickeln sie mit kontinuierlicher Qualitätsprüfung ständig weiter.

Die **Struktur des 5. Aktionsprogramms** zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen verhält sich im Vergleich zu den Vorgängerprogrammen folgendermaßen:

Die aus den letzten Aktionsprogrammen bekannten Kernbereiche I – III werden beibehalten (bezogen auf die Statusgruppen: I – Studentinnen, II – Mittelbau, III – Professorinnen). Kernbereich I: Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den MINT-Fächern; Kernbereich II: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Karriere- und Personalentwicklung; Kernbereich III: Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren. Wobei die Kernbereiche I und II in der langfristigen Sicht die Basis für den dritten Bereich bilden.



In diesem Programm kommen zwei weitere Kernbereiche hinzu. Im Kernbereich IV sind diejenigen Gleichstellungsmaßnahmen zusammengefasst, die wir statusgruppenübergreifend anbieten (z.B. zu Vereinbarkeit), der Kernbereich V bezieht sich auf die nachhaltige Umsetzung.

Von den aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen ist vieles bereits fest in die Strukturen der HSB integriert, bei einem Teil der Maßnahmen hoffen wir jedoch auf erfolgreiche Drittmittelakquise zur Finanzierungsunterstützung.

Besondere Schwerpunkte bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit haben wir auf Personalentwicklung und Nachhaltigkeit gesetzt. Während den Aspekten **Nachhaltigkeit und strukturelle Verankerung** ein eigener Kernbereich (KB V) gewidmet wurde, sind Personalentwicklung und -gewinnung als Querschnittskategorien in die Kernbereiche II – IV eingeflossen.

Im Rahmen des 4. Aktionsprogramms bezog sich die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem auf die finanzielle Förderung von Promovendinnen sowie deren wissenschaftliche Vernetzung und individuelle Beratung zur Karriereförderung. Zudem wurden zur Personalgewinnung Informationsveranstaltungen zum Thema: „Wie werde ich FH-Professorin“ durchgeführt und Vernetzungstreffen für Professorinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Bearbeitung statusbezogener Themen und zur Förderung fakultätsübergreifender Kontakte organisiert.

Die nachhaltige, strukturelle Verankerung der gleichstellungsorientierten PE-Maßnahmen wird im Zuge des **Organisationsentwicklungs-Projekts der HSB** ab 2018 intensiviert.

Laut **Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020** ist „ein Teilziel des geplanten Organisationsprojekts (...) darauf ausgerichtet, eine feste Struktur für Personalentwicklung und Fortbildung der Hochschulangehörigen zu beschreiben sowie erste Maßnahmen zu definieren. Der damit eingeleitete Veränderungsprozess wird eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen in allen Beschäftigtengruppen erfordern, dem die Hochschule gerecht werden muss. [...] Mit dem Aufbau und der Neuausrichtung des Kompetenzzentrums Lehren und Lernen/LLL werden absehbar auch dafür nachhaltige Strukturen geschaffen. Bereits heute wird für die Gruppe der Professorinnen und Professoren ein Einführungsprogramm angeboten, das sich hervorragend bewährt. Dieses Konzept soll durch die Integration von stark nachgefragten Themen des Hochschulmanagements, des Hochschulrechts oder des Marketings sowie im Bereich interkulturelle-/Diversity-Kompetenzen weiterentwickelt und allen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zugänglich gemacht werden.“ (Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 der Hochschule Bremen, beschlossen vom Akademischen Senat am 29. Juni 2016, Hrsg. Rektorin der Hochschule Bremen, S. 56f)

**Gleichstellungsbezogene Personalentwicklung** ist ein bereichsübergreifendes Thema und wird demzufolge in der HSB an vielen verschiedenen Stellen umgesetzt: Seit dem 01.08.2017 gibt es an der HSB eine im Personaldezernat angesiedelte Stelle für Personalentwicklung. Als erste, umfangreiche Maßnahme wird von dieser Stelle aus die Einführung von Jahresgesprächen<sup>5</sup> initiiert. Angestrebte Effekte des Jahresgesprächs sind die Weiterentwicklung der Gesprächs- und Feedbackkultur, die Reflektion von Mitarbeiter\_innen-Vorgesetzten-Verhältnissen und damit

einhergehend die Förderung und Verstetigung von individuellen Entwicklungsprozessen. Das Jahresgespräch bietet die Chance, Selbst- und Fremdeinschätzungen über erbrachte Leistungen und Entwicklungspotenziale auszutauschen und gemeinsam Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten. Darüber hinaus können Absprachen hergestellt werden, die beispielsweise die Lage und den Umfang von Arbeitszeiten und damit auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und familialer Sorgearbeit oder die Verbesserung von Arbeitsprozessen betreffen.

Weiterhin wird von der PE-Stelle aus ein zielgruppenbezogenes Personalentwicklungskonzept für die Mitarbeitenden entwickelt, in das Teilkonzepte aus den verschiedenen mit PE befassten Bereichen der HSB einfließen werden. In diesem Personalentwicklungskonzept sollen aktuelle Herausforderungen der Hochschule wie beispielsweise die zunehmende Digitalisierung und damit einhergehende neue Arbeitsformen, die Einführung neuer Qualitätsmanagementsysteme aber auch die gewachsenen Anforderungen an Beratungsdienstleistungen in einer von Diversität geprägten offenen Hochschule thematisiert und mit passenden Maßnahmen hinterlegt werden. Das Personalentwicklungskonzept wird Fragen nach Wegen der Personalrekrutierung und nach Karriere- und Entwicklungspfaden aufgreifen, Ansätze zur Verankerung von im Rahmen eines Corporate- Identity- Prozesses definierten Werten zu Führung und Zusammenarbeit beschreiben und Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme für die verschiedenen Ziel- und Statusgruppen der Hochschule beinhalten. Hierzu werden im ersten Schritt Interviews mit Führungskräften durchgeführt, die die verschiedenen Fragestellungen und Handlungsfelder von Personalentwicklung umfassen.

Im laufenden **Organisationsentwicklungsprojekt** wurden darüber hinaus die Zielsetzungen des Hochschulentwicklungsplans 2020 hinsichtlich seiner Anforderungen an die Dienstleistungsbereiche der Hochschule untersucht und, der Struktur des Hochschulentwicklungsplans folgend, diesen Themen zugeordnet. Damit Mitarbeiter\_innen der Verwaltung beispielsweise adäquat auf die vielfältigen Bedürfnisse von Studierenden und Mitarbeiter\_innen einer offenen und von Diversität geprägten Hochschule reagieren können, ist es hilfreich, wenn diese ihre Werte und Einstellungen im Verwaltungshandeln reflektieren und weiterentwickeln.

Im Zeitraum des 5. Aktionsprogramms und mit langfristiger Perspektive wird ein statusübergreifendes, strukturiertes Maßnahmenbündel gleichstellungsorientierter Personalentwicklung initiiert. Verwirklicht werden sollen insbesondere Maßnahmen, die darauf angelegt sind, eine bessere **Realisierbarkeit und Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren** zu ermöglichen und das Ausscheiden von Wissenschaftlerinnen auf dem potentiellen Weg zur Professur zu verringern. Dies umfasst verstärkte Aktivitäten im Bereich der **Personalgewinnung für Professuren**, fortgesetzte Bemühungen gezielter und wissenschaftsadäquater **Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** und – im Zuge der Neustrukturierung des Kompetenzzentrums Lehren und Lernen/LLL – Maßnahmen, die eine **Reflektion stereotyper Zuschreibungen** initiieren und Lehrende wie Führungskräfte für Gleichstellungsfragen sensibilisieren.

<sup>5</sup> Vgl.: „Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst“: ([https://www.transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014\\_tp.c.83865.de&template=00\\_html\\_to\\_pdf\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014_tp.c.83865.de&template=00_html_to_pdf_d), letzter Zugriff: 20.03.2018)

Die Maßnahmen zur **geschlechtergerechten Personalentwicklung und -gewinnung sowie personalrechtliche Aspekte** sind im Querschnitt angelegt und finden sich dementsprechend in den Kernbereichen II bis IV des vorliegenden 5. Aktionsprogramms wieder. Um zu verdeutlichen, wie umfassend die bereits umgesetzten und geplanten Aktivitäten sind, sind sie hier nach Statusgruppen zusammengefasst aufgeführt:

#### **Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen:**

- Weiterführung und Weiterentwicklung der Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufungsfähigkeit auf eine Hochschul-Professur (vgl. Kernbereich II, Ziel 1a in diesem Programm)
- Weiterführung der Informations- und Vernetzungsveranstaltungen für Frauen im Mittelbau, Einladung von Expert\_innen zu ausgewählten Themen mit Frauen aus Unternehmen in der Region und in Führungspositionen, Orientierung an Role Models, Darstellung und Diskussion diverser Aspekte verschiedener Karriereoptionen (vgl. Kernbereich II, Ziel 2a in diesem Programm)
- Weiterführung der stark nachgefragten individuellen Beratung zu beruflicher Entwicklung und Möglichkeiten der Potentialentwicklung bei Einführungsgesprächen (verstetigt vorhanden, vgl. Kernbereich II, Ziel 2a in diesem Programm), auf Nachfrage Coaching für Karriereentwicklung (ebd., für Lehrende bereits verstetigt vorhanden)
- Strukturelle Weiterentwicklung der Personalentwicklung für im wissenschaftlichen Mittelbau Beschäftigte (vgl. Kernbereich II, Ziel 1b in diesem Programm)

- Nutzung der bestehenden Netzwerke der Hochschulen und Unternehmen im Nordwesten zur Unterstützung der Doppelkarrieren von Paaren bzw. von Partner\_innen von Mitarbeitenden (dual career couples), (verstetigt vorhanden, vgl. Kernbereich IV, Ziel 2e in diesem Programm)
- Erstellung eines zielgruppenbezogenen Personalentwicklungskonzeptes (in Planung)

#### **Maßnahmen zur Personalgewinnung von Professorinnen:**

- Personalbindung ehemaliger Promovendinnen an die HSB (vgl. Kernbereich II, Ziel b in diesem Programm)
- Bindung qualifizierter Wissenschaftlerinnen an die HSB, insbesondere in MINT und den Schwerpunkten der Hochschulprofilierung (vgl. Kernbereich III, Ziel 3 in diesem Programm)
- Weitere Verankerung von verlässlichen Kommunikationsstrukturen für Gleichstellung in Berufungsverfahren (Weiterentwicklung des Leitfadens für Berufungsverfahren aus der Gleichstellungsperspektive)
- Weiterführung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren (verstetigt vorhanden)
- Weiterführung der gezielten Akquirierung von Bewerberinnen für Berufungsverfahren (verstetigt vorhanden - Optimierung)
- Netzwerkaufbau und Karriereunterstützung von Professorinnen (Weiterführung der begonnenen Maßnahme - Optimierung)

- Nutzung der bestehenden Netzwerke der Hochschulen und Unternehmen im Nordwesten zur Unterstützung der Doppelkarrieren von Paaren bzw. von Partner\_innen von Professor\_innen (dual career couples), (verstetigt vorhanden)

#### **Personalrechtliche Aspekte:**

- Flexible Arbeitszeitregelungen wie z.B. auch Gleitzeitregelungen (verstetigt vorhanden)
- Erweiterte Anspar- und Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben z.B. zur Überbrückung von Ferienzeiten und bei Pflegeaufgaben (in Planung nach der Rahmendienstvereinbarung der Senatorischen Behörde)
- Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, wie z.B. Möglichkeiten des zeitweisen Arbeitens von Zuhause aus in familiären Notlagen (wird kontinuierlich weiter entwickelt)
- Hochschulpolitisches Hinwirken auf die Bereitstellung der rechtlichen Voraussetzungen für gesicherte Übergänge von Qualifikationsstellen (vgl. Kernbereich II, Ziel 1a) auf Professuren. In kooperativer Zusammenarbeit mit der Senatorischen Behörde des Landes Bremen forcierte Bemühungen zur Ermöglichung von Hausberufungen an Hochschulen der angewandten Wissenschaften in Bremen (im Prozess).
- Umsetzung des 2016 auf Landesebene erstellten Rahmenkodex: „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremer Hochschulen“ (im Prozess).

#### **Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften und Lehrenden:**

- Zentrale Verankerung von Gleichstellung im Leitbild der HSB (verstetigt vorhanden)
- Im Rahmen der Organisationsentwicklung und des Corporate-Identity-Prozesses: Entwicklung von einem gemeinsamen Rollenverständnis und Werten in der Führungsverantwortung (im Prozess)
- Organisation regelmäßiger Informations- und Vernetzungsveranstaltungen für Führungskräfte (verstetigt vorhanden)
- Weitere Verankerung von Aspekten der Sozialkompetenz in den Stellenbesetzungsverfahren (in Planung)

#### **Qualitätsentwicklung Lehre und Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten:**

- Unterstützende Angebote zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Didaktik und Lehrinhalte: Weiterentwicklung der Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung im Sinne guter wissenschaftlicher Praxis (individuelle Beratung von Lehrenden verstetigt vorhanden)
- Entwicklung und Durchführung zielgruppenspezifischer Schulungen für Fakultätsräte, Abteilungsräte, Dekanate, Dezentrale Frauenbeauftragte und weitere verantwortliche und interessierte Personen aus Lehre und Verwaltung zur Förderung einer gender- und diversitysensiblen Personalauswahl (in Planung)

### Maßnahmen zur Vereinbarkeit:

- Weiterentwicklungen der familiengerechten Hochschule (Ziele und Maßnahmen im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“) (viele Maßnahmen bereits verstetigt vorhanden)
- Nachhaltige Sicherung der Angebote des Familienbüros wie z.B. die Herausgabe der Broschüre „Studieren mit Kind“ und das Vernetzungsangebot mit der Familienkarte für Studierende, der „Familienkiste“ (Informationen für Beschäftigte), und individuelle Beratung für Studierende und Beschäftigte (bereits verstetigt vorhanden, vgl. Kernbereich IV, Ziel 2)
- Nachhaltige Sicherung der Angebote zur Kinderbetreuung für Studierende und Mitarbeitende (Angebote der Tagesbetreuung für 1- bis 3-jährige Kinder und Kinderferienbetreuung in Oster-, Sommer- und Herbstferien), (bereits verstetigt vorhanden)
- Familiengerechte Organisation von Gremientagen (bereits verstetigt vorhanden)
- Integration von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsinformationen in die „Willkommensmappe“ für Neubeschäftigte und Neuberufene (in der Umsetzung)
- Weitere Verankerung des Themas „Studieren mit Kind“ im Qualitätsmanagement (in der Umsetzung)

Um **Nachhaltigkeit** bei der Umsetzung und langfristigen Weiterentwicklung und Sicherung der vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen gewähren zu können, hat die HSB bereits 2011 mit der Gleichstellungsstelle und dem dort integrierten Familienbüro eine **nachhaltig gesicherte, tragfähige, zentrale und kompetente Struktur** für ihre Gleichstellungsarbeit eingerichtet, von der aus die vielfältigen dezentral verantworteten und umgesetzten Aktivitäten begleitet werden.

Als einen wesentlichen Erfolg der Gleichstellungsarbeit der vergangenen Jahre können wir die **intern weiter gestiegene Offenheit und Akzeptanz gegenüber dem Thema Geschlechtergleichstellung** feststellen. Dies ist die Grundlage für die Bereitschaft, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und sich im eigenen Arbeitsbereich für Geschlechtergleichstellung zu engagieren.

Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit der HSB wurde auch dadurch bestätigt, dass die HSB 2016 zum dritten Mal mit dem **TOTAL E-QUALITY Prädikat**<sup>6</sup> ausgezeichnet wurde und 2017 bereits die fünfte Auditierungsphase des **„audit familiengerechte hochschule“** erfolgreich durchlaufen hat und somit weitere drei Jahre das Zertifikat tragen darf. 2017 wurde die HSB zusätzlich zum zweiten Mal durch das Land Bremen gemeinsam mit dem Impulsgeber Zukunft e.V. für ihr familienfreundliches Engagement und ihre vorbildlichen Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geehrt.

Weitere hier hervorzuhebende **besondere Erfolge und Highlights der bereits nachhaltig gesicherten, strukturell fest verankerten Gleichstellungsarbeit der HSB** sind:

- die Erhöhung des Professorinnenanteils auf 26 % im Wintersemester 16 / 17
  - die nachhaltige Bereitstellung personeller Ressourcen für Gleichstellungsarbeit seit 1999 mit einer Steigerung 2003
  - die Gründung der Gleichstellungsstelle der HSB als Organisationseinheit (2011)<sup>7</sup>
  - die kontinuierliche Begleitung von Bewerbungs- und Berufungsverfahren durch die Zentrale und die Dezentralen Frauenbeauftragten in allen Fakultäten
  - die fortdauernde Arbeit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) seit 1998
  - die vielfältigen Informationsmöglichkeiten in der Gleichstellungsstelle durch Broschüren und individuelle Beratung
  - die kontinuierliche Reflektion von Gleichstellungsarbeit und Datensammlung in den Gleichstellungsberichten seit 1998 nach Statusgruppen, Fachkulturen und Geschlecht (ebd.)
  - die Verankerung von Gleichstellung in diversen dezentralen Bereichen (s.o.)
- die dauerhafte Beteiligung am Girls-Day und am Studieninfotag
  - die bereits langjährig vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Kinder von Hochschulangehörigen und Studierenden
  - seit 2004 öffentliche Veranstaltungsreihen zu Gleichstellungsthemen („Ortswechsel“, „Gendertage“, „denkBAR\*anders“) mit diversen Kooperationspartner\_innen / Veranstaltungsorten in Bremen
  - sowie der seit 18 Jahren erfolgreich durchgeführte Internationale Frauenstudiengang Informatik, der seit dem WiSe 16 / 17 auch in der Dualen Variante studiert werden kann

<sup>6</sup> Das Prädikat wurde mit Hilfe des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Union entwickelt und wird für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung vergeben.

<sup>7</sup> Vgl.: <http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/> (letzter Zugriff am 27.02.18)



## 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.

Im Wintersemester 16/17 lag der Studentinnenanteil der HSB – im Gesamt der Hochschule – bei 40 %, was u.a. auf den paritätischen Studentinnenanteil in der Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) und den hohen Studentinnenanteil der Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften) von 68 % zurückzuführen ist.<sup>8</sup>

Der derzeitige Studentinnenanteil in MINT-Studiengängen<sup>9</sup> zeigt sich als heterogen, mit großem Handlungsbedarf in spezifischen Fachkulturen: Während im Wintersemester 16/17 beispielsweise in der Fakultät 2 (Architektur, Bau und Umwelt) der Studentinnenanteil in der Architektur bei 56 % lag, betrug er im Internationalen Studiengang Umwelttechnik 32 % und im Bauingenieurwesen 24 %. Die Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) weist einen Studentinnenanteil von 20 % auf, mit Variationen von beispielsweise 6 % Studentinnen im Studiengang Elektrotechnik und 20 % Studentinnen im Dualen Studiengang Elektrotechnik sowie 7 % Studentinnen in der Technischen Informatik und 15 % Studentinnen im Internationalen Studiengang Technische Informatik. In der Fakultät 5 (Natur und Technik)

stellen wir einen Studentinnenanteil von 21 % fest, ein Wert, der positiv beeinflusst wird durch den Internationalen Studiengang Biologie mit einem Studentinnenanteil von 57 %, in dem aber auch Studiengänge wie z.B. Maschinenbau (8 %), Luft- und Raumfahrt (7 %), Schiffbau und Meerestechnik (8%) und dessen internationaler Variante (21 %) enthalten sind.

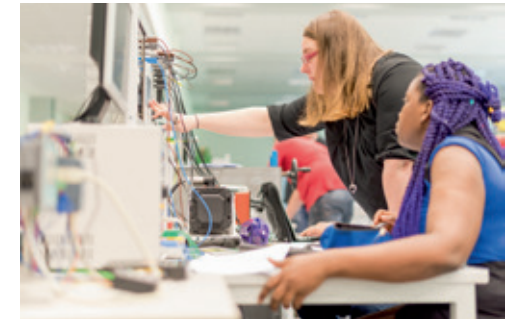
Wir sehen fast durchgängig, dass die Einrichtung dualer Studiengänge und internationaler Studiengänge zu einer Erhöhung der Studentinnenanteile führt, allerdings auf ein weiterhin steigerungsfähiges Niveau.

Nach wie vor bestehen bei jungen Frauen stereotype Bilder über technische und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge und Berufsbilder, die den Realitäten und den Zukunftspotentialen nicht entsprechen und denen die HSB durch gezielte Informationen auf verschiedenen Ebenen entgegenwirkt. Hierbei verfolgen wir das Ziel, die Anteile an Studentinnen in aktuell männerdominierten MINT-Studiengängen spürbar anzuheben.

Aufbauend auf den Erfahrungen der über das Professorinnenprogramm I und II realisierten Projektstellen werden Angebote für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen in MINT<sup>10</sup> aufeinander abgestimmt, weiterentwickelt und durchgeführt. Die HSB wird ihre Aktivitäten zur Akquirierung von Frauen für Studiengänge mit geringen Frauenanteilen durch eine prozessorientierte Umsetzung des 2016 entwickelten „Mentoring MINT“-Konzepts<sup>11</sup> erweitern und verstetigen. Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, Frauen für die MINT-Studiengänge mit bislang geringen Studentinnenanteilen verstärkt zu gewinnen und ihnen einen erfolgreichen Studienverlauf zu ermöglichen. Dazu wird die Projektstelle in der Gleichstellungsstelle auch zukünftig eng mit den beteiligten Fakultäten zusammenarbeiten. Die Entwicklung und Optimierung des Projekts Mentoring MINT basieren auf dem Transfer des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses und berücksichtigen die Erfahrungen aus der Entwicklung des monoedukativen Frauenstudiengangs Informatik. Eine intersektionale Herangehensweise ist hierbei zielführend.

Durch die vorliegenden Maßnahmen werden Schülerinnen ab Klasse sieben für MINT-Studiengänge interessiert, Studienanfängerinnen durch ein Mentoring-Programm begleitet und Absolventinnen beim Übergang in den Beruf unterstützt, so dass alle relevanten Übergänge durch Gleichstellungsmaßnahmen begleitet werden.

Die Maßnahmen der differenzierten Information vor dem Studium und der Vernetzung und Begleitung im Studium sind auch auf das im Wissenschaftsplan 2020 benannte Ziel der Verbesserung der Studienerfolgsquote ausgerichtet.<sup>12</sup>



<sup>8</sup> Die hier genannten und weitere Daten finden sich in dem Gleichstellungsbericht 2014 – 2016 der HSB sowie in den ausführlichen, jährlichen Datenzusammenstellungen der Gleichstellungsstelle der HSB unter folgendem Link:

→ [hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/](https://hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/) (letzter Zugriff: 04.01.2018)

<sup>9</sup> Die folgenden Daten beziehen sich ausschließlich auf Bachelor-Studiengänge.

<sup>10</sup> MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

<sup>11</sup> Unter dem Dach von Mentoring MINT werden meetMINT, eine Veranstaltungsreihe mit Schnupperangeboten für Schülerinnen rund um Naturwissenschaft und Technik, und makeMINT, ein Mentoring-Angebot für Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge, entwickelt und durchgeführt.

<sup>12</sup> Vgl. Wissenschaftsplan 2020, S. 25, S. 29 (Bremische Bürgerschaft, Drucksache 18/1516)

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

- Maßnahmen**
- a Weiterführung der Veranstaltungsreihe meetMINT<sup>13</sup> für Schülerinnen und deren soziales Umfeld
    - Vernetzungstreffen mit vergleichenden, erfahrungsbasierten Informationen studentischer Role Models (Format: Campus-Touren)<sup>14</sup>
    - Mehrtägiges praxisorientiertes Ferienangebot mit Einblicken in den Studienalltag (Format: MINTakademie)
    - Berufsorientierungs-Workshop für Schülerinnen und Eltern (Format: Next Generation)
    - Interdisziplinäre Podiumsdiskussion mit Role Models aus Hochschule und Unternehmen für Schülerinnen, Eltern und Lehrkräfte (Format: MINTdiskutiert)
  - b Gendersensible Information und Beratung von studieninteressierten Frauen zu MINT-Fächern
  - c Information und Beratung zu zielgruppengerechter Umsetzung von Veranstaltungen
  - d Beteiligung am „Girls' and Boys' Day“
  - e Beteiligung mit einem gleichstellungsrelevanten Angebot am Studieninfotag
  - f Weiterentwicklung des geschlechtersensiblen Informationsmaterials zur Studienfachwahl für Studieninteressierte,<sup>15</sup> Gestaltung der Studienumgebung nach Gleichstellungsaspekten (z.B. Sichtbarmachung von Role Models durch Plakate)
  - g Weiterführung und -entwicklung von Schulkooperationen

- Zuständigkeiten**
- Gleichstellungsstelle/Mentoring-MINT-Projektstelle (Organisation, Umsetzung, Begleitung): a – g
  - Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): a – g
  - Zentrale Studienberatung (Umsetzung, Begleitung): b, f, g
  - Studiengangsleitungen, Lehrende, Laborverantwortliche (Unterstützung): a, d, f, g
  - Konrektorat Lehre (Projektvergabe): d
  - Corporate Design: f



<sup>13</sup> „meetMINT“ ist eine Veranstaltungsreihe an der Hochschule Bremen für Schülerinnen ab Klasse 7. Ziel von „meetMINT“ ist eine kontinuierliche Förderung und Stabilisierung des Interesses an den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik durch die reflexive Entwicklung und Umsetzung ganzjähriger, sich ergänzender Berufsorientierungsinstrumente sowie durch die Einbindung des sozialen Umfeldes der Schülerinnen. Die „meetMINT“-Instrumente setzen an folgenden Faktoren für die geschlechtsungleiche Verteilung von Studierenden in MINT-Fächern an: das naturwissenschaftlich-technische Selbstkonzept von Schülerinnen, der Einfluss der Eltern und der Peer Group, das Informationsdefizit von Studieninteressierten und das Image der MINT-Fächer. Die Themenschwerpunkte wechseln jährlich, um der Vielfalt der MINT-Fächer an der Hochschule und den damit korrespondierenden Berufsfeldern Rechnung zu tragen.

<sup>14</sup> Weitere Informationen zu den im Rahmen von meetMINT und makeMINT genannten Veranstaltungsformaten finden Sie unter folgendem Link:  
→ [hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/meetmint/](https://hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/meetmint/)

<sup>15</sup> Die bereits entwickelte und noch zu aktualisierende Broschüre zur geschlechtersensiblen Studienfachwahl: „Berufe für Frauen und Männer: Was möchtest DU studieren?“ wurde in den Instrumentenkasten zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG aufgenommen. (→ [hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/](https://hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/))

**Ziel 2 Unterstützung von Studienanfängerinnen in bislang männerdominierten MINT-Fächern, transdisziplinäre Öffnung von MINT-Veranstaltungen**

- Maßnahmen a** Weiterführung des Mentoring-Programms „makeMINT“<sup>16</sup> für MINT-Studentinnen
- Peer-Mentoring im Tandem für Studienanfängerinnen mit geschulten Mentorinnen aus einem höheren Semester der MINT-Studiengänge
  - Qualifizierungsmodule für Mentorinnen: Schulung, Coaching, Gendersensibilisierung und Reflexion der MINT-Fachkulturen
  - Moderierte Vernetzungstreffen zur Entwicklung handlungsleitender Strategien für Mentees und Mentorinnen (Format: Science Talk) und Vernetzung in sozialen Medien auch für Alumni zur nachhaltigen karriereorientierten Vernetzung
  - Fachübergreifende Veranstaltungen und Exkursionen für MINT-Studentinnen (Format: Checkin)
- b** Angebote in den Fakultäten
- Weiterführung der Studierwerkstatt in der Informatik zur Unterstützung des Studieneinstiegs
  - Nutzung der Experimentierausstattung in der Elektrotechnik/Physik und der InputBar im Bereich Architektur/Bauingenieurwesen für Projekte und Veranstaltungen im Rahmen der geschlechterreflexiven Lehre und der Studienunterstützung
- c** Transdisziplinäre Öffnung
- Öffnung von MINT-Seminaren, Vorlesungen und Laborveranstaltungen für Studentinnen anderer Studiengänge der HSB, bei evtl. Interesse an Studiengangswechsel oder Zweitstudium

- Zuständigkeiten** Gleichstellungsstelle/Mentoring-MINT-Projektstelle (Umsetzung): a
- Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): a – c
- Zentrale Studienberatung (Begleitung): a – c
- Studiengangsleitungen, Lehrende, Laborverantwortliche (Umsetzung, Unterstützung): b, c
- Hochschulentwicklung, Konrektorat Lehre, Studienerfolgsmanagement (Umsetzung): c

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

- Maßnahmen a** Weiterführung des Programms „Rosy Future“<sup>17</sup> für Studentinnen
- Organisation von Podiumsdiskussionen mit erfolgreichen Frauen in MINT-Unternehmen, Frauen in Führungspositionen und Alumnae der HSB.
  - Organisation von Workshops zur Stärkung der Selbstkompetenz und zur Unterstützung von Berufswahl und Entwicklung von Karrierewegen
- b** Beratung und Unterstützung zu Existenzgründung
- Zuständigkeiten** Career Service (Umsetzung): a
- BRIDGE, Bremer Hochschulinitiative zur Förderung von unternehmerischem Denken, Gründung und Entrepreneurship (Umsetzung): b
- Gleichstellungsstelle (Begleitung): a, b

<sup>16</sup> „makeMINT“ ist ein zweisemestriges Mentoring-Programm für Studentinnen der MINT-Fächer, in denen Frauen in besonderem Maße unterrepräsentiert sind. Die Unterschiede zwischen MINT-Studenten und MINT-Studentinnen zeigen sich zum einen in einer geringeren Identifikation von Studentinnen mit diesen männlich konnotierten Fächern, zum anderen bewerten MINT-Studentinnen ihre Chancen in Bezug auf Berufseintritt und Karriere deutlich schlechter. Diese Antizipation struktureller Ungleichheiten qua Geschlecht führt zu Unterschieden in der Selbstwirksamkeitserwartung von MINT-Studentinnen und kann sich auf den Studienerfolg auswirken. Mit „makeMINT“ soll Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung genommen werden durch eine Erweiterung der Erlebnis- und Erfahrungsbereiche.

<sup>17</sup> Informationen zu der Veranstaltungsreihe „Rosy Future“ für Studentinnen am Übergang zum Beruf finden Sie unter: → [hs-bremen.de/internet/de/einrichtungen/career/frauen/](https://hs-bremen.de/internet/de/einrichtungen/career/frauen/)

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

- Maßnahmen
- Erhebung der Potentiale und Bedarfe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte für Übergänge ins Studium, speziell in MINT-Studiengänge
  - Vernetzung auf Hochschul- und Landesebene mit relevanten Akteurinnen zur Unterstützung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

- Zuständigkeiten
- Gleichstellungsstelle, evtl. zukünftige Projektstelle (Umsetzung)
  - Zentrum für Interkulturelles Management (Unterstützung)
  - International Office (Unterstützung)
  - Kooperation mit dem HERE-Projekt (Higher Education Refugee Entrance), der ZGF (Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau) und der Arbeitnehmerkammer







## 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

Die bereits vorhandenen Maßnahmen der Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und für Frauen im Mittelbau werden, basierend auf der Auswertung der vorliegenden Erfahrungen, weiterentwickelt. Erfolgreiche Maßnahmen, wie die individuelle Beratung zum Karriereverlauf und die Informationsveranstaltungen zur Hochschulprofessur, werden fortgesetzt. Zusätzliche Maßnahmen, z.B. systematische Personalentwicklung und Qualifizierungsstellen für den Zugang zur FH-Professur, wurden ergänzend aufgenommen.

Die Karriereförderung von Frauen im Mittelbau, speziell zur Befähigung der erfolgreichen Bewerbung auf eine Hochschulprofessur, erfordert frühzeitige, differenzierte Information über verschiedene Optionen, die Vermittlung der jeweils erforderlichen Zusatzqualifikation (vgl. BukoF: 2016)<sup>18</sup> und strukturelle Reformen, Tenure Track<sup>19</sup> und Hausberufungen an Hochschulen betreffend.

Im Rahmen von Qualifizierungsstellen können von besonders ausgewählten Kandidatinnen die zur Professur noch erforderlichen Elemente (Promotion, Praxis, Lehrerfahrung) erworben werden. Dabei wäre es von großer Bedeutung, die zu Qualifizierenden an die eigene Hochschule binden zu können, vergleichbar den „Tenure Track“-Regelungen an Universitäten, was auch

die Lockerung der Regelungen zur Hausberufung einschließen würde. „Angesichts der Tatsache, dass Frauen in den Personalgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrkräfte für besondere Aufgaben deutlich besser präsentiert sind, können gezielte Entwicklungsmaßnahmen für dieses Personal auch dazu genutzt werden, die Gleichstellung auf Ebene der Professur zu verbessern“ (Wissenschaftsrat: 2016)<sup>20</sup>.

Qualifizierungsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs dienen der Personalentwicklung. Dies bezieht sich auf das eigene Personal und auf die Stärkung der Attraktivität als Arbeitgeberin. Die Qualifizierungsstellen im Kontext der angewandten Forschung und Entwicklung sind von zentraler Bedeutung für die Innovationsförderung und den Wissens- und Technologietransfer.

Die Qualifizierung von wissenschaftlichem Personal hat eine besondere Funktion, um die Leistungsfähigkeit in den Kernaufgaben der Hochschulen nachhaltig zu sichern. In der Verknüpfung von „Lehre – Forschung – Praxisorientierung – Transfer“ ist dies ein wesentliches Element zur Qualitätsentwicklung sowie zur Sicherung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der HSB. Mit den folgenden Maßnahmen verbinden wir all diese Ziele mit den Gleichstellungszielen von Land und Hochschule.

<sup>18</sup> Vgl. BukoF: „Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen“, 24.10.2016: → [bukof.de/tl\\_files/Veroeffentl/16-10-24-Geschlechtergerechte%20Karrierewege%20Fachhochschulen-neu.pdf](http://bukof.de/tl_files/Veroeffentl/16-10-24-Geschlechtergerechte%20Karrierewege%20Fachhochschulen-neu.pdf) (letzter Zugriff 29.12.2017)

<sup>19</sup> „TenureTrack“, übersetzt: „Verfahren zur Festanstellung“ beschreibt ein Vorgehen in der akademischen Laufbahn und bedeutet die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur (bzw. Stelle auf Lebenszeit) zu erhalten.

<sup>20</sup> Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“, 21.10.2016, S.74: → [wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf](http://wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf) (letzter Zugriff 29.12.2017)



**Ziel 1 Förderung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Lehrkräften für besondere Aufgaben / ehemaligen Promovendinnen**

- Maßnahmen a** Qualifizierung zur Berufungsfähigkeit auf eine Hochschulprofessur und Bindung qualifizierter Wissenschaftlerinnen an die HSB, insbesondere in MINT und den Schwerpunkten der Hochschulprofilierung<sup>21</sup>
- Mehrdimensionale Qualifizierungsangebote<sup>22</sup> für Frauen zur Befähigung der Bewerbung um eine FH-Professur durch den Erwerb der notwendigen Kompetenzen. Je nach bisheriger Karriereentwicklung werden die strukturellen Voraussetzungen zur Promotion, zur selbstständigen Lehre oder/und zum Erwerb der inner- und außerhochschulischen Praxisjahre geschaffen. Eine Realisierungsmöglichkeit ist die gleichzeitige Beschäftigung in Hochschule und Unternehmen.
  - Verstärkte Bemühungen um die Gewinnung internationaler Nachwuchswissenschaftlerinnen für Qualifizierungsstellen, speziell im osteuropäischen und arabischen Raum
  - Hochschulpolitische Aktivitäten zur Ermöglichung eines „Tenure Track“- Weges an Bremer (Fach-)Hochschulen (Novellierung BremHG) und damit der Bindung geförderter Nachwuchswissenschaftlerinnen an die fördernde Hochschule. Diese Reform würde unterstützend dazu dienen, dass die durch Qualifizierungsstellen geförderten Personen Professuren an der HSB übernehmen könnten.
  - Bindungsmanagement über Beratung und Coaching
  - Bezeichnung des Qualifizierungsstellen-Programms mit dem Namen einer historisch bedeutsamen Frauenpersönlichkeit in Bremen
- b** Personalbindung ehemaliger Promovendinnen an die HSB durch
- Erhaltung der E-Mail-Adresse
  - Lehrauftragsvergabe
  - Alumnae-Arbeit mit Netzwerktreffen
  - Einladungen zu HSB-Veranstaltungen, Festen, etc.

- Zuständigkeiten** Rektorat, Rechtsstelle, Personaldezernat, Zentrale Frauenbeauftragte, Gleichstellungsstelle (Schaffung der notwendigen Strukturen, Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen): **a**
- Personaldezernat / Gleichstellungsstelle, evtl. zukünftige Projektstelle (Organisation und Umsetzung des Qualifizierungsstellen-Programms, Beratung, Coaching, Bindungsmanagement, Aufbau eines Alumnae-Netzwerks): **a, b**
- International Office, Zentrum für Interkulturelles Management (ZIM), Mitarbeitende der HSB mit internationalen Kontakten (Umsetzung und Förderung von Auslandskontakten): **a**
- Personaldezernat, evtl. zukünftige Projektstelle, Konrektorat Forschung, Zentrale Frauenbeauftragte (Organisation, Umsetzung, Begleitung): **a, b**
- Lehrende, Fakultätsbeschäftigte, Rechenzentrum: **b**

<sup>21</sup> Diese Qualifizierungsstellen für Frauen adressieren folgende Zielgruppen: Wissenschaftlicher Nachwuchs mit Promotion jedoch ohne ausreichende Praxis- und/oder Lehrerfahrungen, die für eine Professur an einer Hochschule der angewandten Wissenschaft erforderlich ist (mind. drei Jahre bzw. ein Jahr Lehre). Vor allem Frauen aus dem universitären Kontext bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen könnten so Karrierewege eröffnet werden. Förderung von Promotionen vielversprechender Nachwuchswissenschaftlerinnen. Gewinnung von Frauen aus der unternehmerischen Praxis – Eröffnung neuer Optionen für Karrierewege als Professorin durch Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung (ggf. auch als geteilte Professuren mit Unternehmen).

<sup>22</sup> Stellen, in denen Beschäftigung an der Hochschule und in Unternehmen zu Qualifizierungszwecken zeitgleich erfolgt, werden vom Wissenschaftsrat (siehe vorhergehende Fußnote) und von der HRK (Empfehlungen des 134. Senats zum Bund-Länder-Programm) auch als „Tandem-Stellen“ bezeichnet. Die genaue Ausgestaltung dieser Stellen an der HSB erfolgt im Zuge der Umsetzung des hier vorliegenden Gleichstellungsprogramms.

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

Maßnahmen a Angebote für Mitarbeiterinnen im Mittelbau

- Wiederaufnahme der Informations- und Vernetzungsveranstaltungen für Frauen im Mittelbau, Einladung von Expert\_innen zu ausgewählten Themen mit Frauen aus Unternehmen in der Region und in Führungspositionen, Orientierung an Role Models, Darstellung und Diskussion diverser Aspekte verschiedener Karriereoptionen
- Weiterführung der stark nachgefragten individuellen Beratung zu beruflicher Entwicklung und Möglichkeiten der Potentialentwicklung bei Einführungsgesprächen und auf Nachfrage
- Coaching für Karriereentwicklung

b Strukturelle Weiterentwicklung der Personalentwicklung für im wissenschaftlichen Mittelbau Beschäftigte

- Hinwirkung auf die Umsetzung der Jahresgespräche für alle Mitarbeitenden zur Reflexion der Zufriedenheit mit dem jeweiligen Aufgabengebiet und der Entwicklung von Personalentwicklungsperspektiven, breite interne Kommunikation der Maßnahme
- Ermöglichung von bedarfsorientierten Weiterbildungen

Zuständigkeiten

Zentrale Frauenbeauftragte / Personaldezernat, evtl. zukünftige Projektstelle (Verantwortung, Organisation und Umsetzung): a

Externe Expert\_innen, evtl. zukünftige Projektstelle (Umsetzung Coaching): a

Rektorat, Personaldezernat (Verantwortung Jahresgespräche und Weiterbildung): b

Führungskräfte (Durchführung Jahresgespräche): b

Zentrum für Lehren und Lernen (Organisation Weiterbildungen): b

Zentrale Frauenbeauftragte (Beratung zu Gleichstellungsaspekten): b





## Kernbereich III

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

Die Hochschule Bremen ist in den kommenden Jahren in überdurchschnittlichem Umfang darauf angewiesen, geeignetes wissenschaftliches Personal unter Wettbewerbsbedingungen zu gewinnen. Dabei zeigen sich, an der HSB wie bundesweit, Probleme bei der Personalgewinnung. Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften und in der Informatik sind Professuren teilweise schwer zu besetzen. Gleichzeitig sind in diesen Bereichen besonders geringe Anteile von Frauen bei den Führungskräften zu verzeichnen. Folgerichtig erwartet das Land Bremen „von den Hochschulen eine deutliche Verstärkung ihrer Aktivitäten zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind“ (Wissenschaftsplan 2020: S. 46).<sup>23</sup>

„Die notwendige Doppelqualifikation in Wissenschaft und Praxis erschwert insbesondere die Gewinnung von Frauen für Professuren. Die genderbedingte Benachteiligung in der beruflichen Karriere außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems wirkt wie ein doppelter Filter.“ (Hochschulrektorenkonferenz: 2016: S. 2)<sup>24</sup>

Die Hochschule Bremen setzt sich das Ziel, ihren Professorinnenanteil, der Ende 2016 bei 26 % lag,<sup>25</sup> bis zum Jahr 2022 auf insgesamt (fakultätsübergreifend) mindestens 35 % zu steigern und wird dafür verstärkte Anstrengungen unternehmen. Derzeit liegt der Professorinnenanteil in der Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) bei 36 %, in der Fakultät 2 (Architektur, Bau und Umwelt) bei 35 %, in der Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften) bei 50 %, in der Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) bei 12 % und in der Fakultät 5 (Natur und Technik) bei 6 %. Spezifischer Handlungsbedarf zeigt sich folglich in den Fakultäten 4 und 5.

<sup>23</sup> Wissenschaftsplan 2020, S. 46 (Bremische Bürgerschaft, Drucksache 18/1516)

<sup>24</sup> Vgl. Empfehlung des 134. Senats der HRK am 13. Oktober 2016 in Berlin, „Grundsätze für ein nachhaltiges Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) bzw. Fachhochschulen (FH)“, → [hrk.de/positionen/beschluss/detail/grundsätze-für-ein-nachhaltiges-bund-länder-programm-zur-gewinnung-von-professorinnen-und-professoren/](http://hrk.de/positionen/beschluss/detail/grundsätze-für-ein-nachhaltiges-bund-länder-programm-zur-gewinnung-von-professorinnen-und-professoren/) (letzter Zugriff: 30.12.2017)

<sup>25</sup> Die hier genannten und weitere Daten finden sich in dem Gleichstellungsbericht 2014 – 2016 der HSB sowie in den ausführlichen, jährlichen Datenzusammenstellungen der Gleichstellungsstelle der HSB unter folgendem Link: → [hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/](http://hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/) (letzter Zugriff: 04.01.2018).

Im Rahmen von Zielvereinbarungen werden zwischen Dekanaten und Rektorat auf die jeweiligen Fakultäten bezogene differenzierte Zielzahlen zur Steigerung der Anteile der Professorinnen vereinbart. Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird, wie im BremHG § 4 Abs. 2 vorgesehen, ein Frauenanteil von 40 % angestrebt.

Teilzeitprofessuren ermöglichen Männern und Frauen die Professur bei gleichzeitiger familiärer Verantwortung (Kinderversorgung bzw. Pflege von Angehörigen). Die Integration der Möglichkeit einer Teilzeitprofessur in den Ausschreibungstext ist von Bedeutung, um den Bewerber\_innen aufzuzeigen, dass der Wunsch nach Teilzeit nicht zu Nachteilen im Berufungsverfahren führen wird.

Die gezielte Suche nach Frauen für Lehraufträge stellt einen relativ einfachen Weg dar, die für ein erfolgreich durchlaufenes Berufungsverfahren nötige selbstständige Lehrerfahrung zu erlangen. Durch diese Maßnahme können speziell für bislang männerdominierte MINT-Fächer Frauen aus Unternehmen an die Hochschule gebunden werden und die Karriereoption der Hochschulprofessur für sich entdecken.

Die Gewinnung von Frauen für Professuren ist ein Teil der notwendigen Optimierung der Berufungsverfahren. Auch der Wissenschaftsrat empfiehlt „eine frühzeitige aktive Ansprache von Kandidatinnen und Kandidaten (auch Promovierender mit Anwendungsbezug an Universitäten) und deren Bindung an die Fachhochschule durch Lehraufträge. Die Personalgewinnung profitiert durch die Förderung von Promotionen von Fachhochschulabsolventen und internationalen Rekrutierungen“ (Wissenschaftsrat 2016).<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“, 21.10.2016, S.11:  
→ [wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf](https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf) (letzter Zugriff 29.12.2017)

<sup>27</sup> Nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrats besteht ein Schritt zur Verbesserung der Gleichstellung darin, „die Fachhochschulprofessur für Bewerberinnen attraktiver zu machen. Dabei spielen vor allem die berufliche Flexibilität und die Berücksichtigung heterogener Lebensentwürfe eine zentrale Rolle. (...) Die gezielte Einrichtung von Teilzeitprofessuren gibt Frauen die Möglichkeit, den Weg zu einer Fachhochschulprofessur auch in der Familienphase einzuschlagen.“ Vgl. Wissenschaftsrat 21.10.2016:  
→ [wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf](https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf) (letzter Zugriff am 29.12.2017)

## Ziel 1 **Erhöhung des Professorinnenanteils auf mindestens 35 % bis 2022 durch verstärkte Bemühungen bei der Personalgewinnung von Professorinnen, insbesondere in MINT-Fachkulturen und in den Profilierungsschwerpunkten der HSB**

- Maßnahmen**
- a** Verankerung von verlässlichen Kommunikationsstrukturen für Gleichstellung in Berufungsverfahren
- Unterstützung der Fakultäten bei Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen für Berufungsverfahren als Teil der Kommunikation zwischen Rektorat und Dekanaten bei den Freigabegesprächen, verankert im Leitfaden zu Berufungsverfahren
  - Weiterführung der regelmäßigen Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten zum gemeinsamen Leitziel, bis 2022 einen Professorinnenanteil von 35 % zu erreichen
  - Frühzeitige Beratung der Dekanate durch die Frauenbeauftragten bei Planung und Ausschreibung von Stellen
  - Aufbau einer verlässlichen Struktur zur Konsultierung von fachspezifischen und fachübergreifenden Frauennetzwerken (national und international) in den Fakultäten und der Gleichstellungsstelle
- b** Weiterführung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren
- Fortsetzung des Engagements von Zentraler und Dezentralen Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen
  - Anpassung des Ausschreibungstextes für Professuren an das neu gesetzte Ziel von mindestens 35 % Professorinnenanteil und Integration von Textpassagen zur Möglichkeit der Beschäftigung im Angestelltenverhältnis (dies ermöglicht die Aufhebung der Altersgrenze), Versand der Ausschreibungen auch über die Gleichstellungsstelle, Unterstützung der gendersensitiv formulierten Ausschreibung von Professuren, englische Ausschreibungen in internationalen Portalen sowie über internationale Partnerhochschulen und über die Netzwerke der UAS7-Außenstelle in Brasilien
  - Ermöglichung von Teilzeitprofessuren<sup>27</sup>, Integration eines entsprechenden Vermerks in die Ausschreibungstexte
  - Berufungskommissionen kümmern sich aus eigener Initiative und nachgewiesen (auch extern) um einen Frauenanteil von 40%, davon mindestens eine Professorin



- Weiterführung der Bemühungen um paritätische Besetzung der Gutachter\_innen in Berufungsverfahren
- Entwurf und Kommunikation eines Leitfadens für geschlechtergerechte Berufungsverfahren oder Überarbeitung des Leitfadens zu Berufungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive sowie in Hinblick auf die Frage sozialkompetenter Führung<sup>28</sup>
- c Gezielte Akquirierung von Bewerberinnen für Berufungsverfahren
- Intensivierung der Werbung für die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule Bremen, Ansprache von Frauen im Mittelbau an Universitäten der Region
- Gezielte Vergabe von Lehraufträgen an Frauen, insbesondere in MINT-Studiengängen, Prüfung und Modifikation bisheriger Vergabestrukturen durch Rektorat und Dekanate
- Verstärkte Bemühungen um die Gewinnung internationaler Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Gezielte Ansprache von potentiellen Bewerberinnen auf Ausschreibungen, besondere Bemühungen um Bewerberinnen für Ausschreibungen in den bislang stark männerdominierten Fachkulturen

<b>Zuständigkeiten</b>	Rektorat, Dekanate, Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte, Hochschullehrende (Verantwortung, Umsetzung): a, b, c Personaldezernat (Verantwortung, Umsetzung): b Berufungskommissionsvorsitzende (Bemühung um Frauen in Berufungskommissionen und um Gutachterinnen): b Personaldezernat, evtl. zukünftige Projektstelle (gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen an Universitäten und in Unternehmen, auch international): c Studiengangsleitungen (Umsetzung Lehraufträge): c International Office (Unterstützung der Bemühungen um internationale Bewerberinnen): c
------------------------	--

<sup>28</sup> In die Zielvereinbarungen im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ wurde folgende Maßnahme aufgenommen: „Evaluation des Berufsleitfadens, auch in Hinblick auf die Frage der Definition von sozialkompetenter Führung“

<sup>29</sup> HSB-Gleichstellungsbericht 2014 – 2016, S. 44f. (→ [hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gleichstellungsbericht\\_2014-2016\\_freigabeversion.pdf](http://hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gleichstellungsbericht_2014-2016_freigabeversion.pdf))

## Ziel 2 **Optimierung der Organisation von Gremien zur Verbesserung der Umsetzbarkeit von Gleichstellungsarbeit**

- Maßnahmen**
- Weiterführung der Bemühungen um die Erhöhung des prozentualen Anteils von Frauen in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung über die bereits erzielten Erfolge hinaus.<sup>29</sup> Frauen, die sich durch die Umsetzung vergleichsweise überdimensional in Gremien engagieren, erhalten Entlastung z.B. durch semesterweise Freistellung mit angemessenen SWS oder andere entlastende Maßnahmen, damit Gleichstellungsarbeit sich nicht negativ auf ihre wissenschaftlichen Karrieren auswirkt
  - Gremientermine (auch: Termine von Berufungskommissionen) werden zwei Wochen vorher (einschließlich Uhrzeit) bekanntgegeben, so dass die Mitwirkung der Dezentralen oder Zentralen Frauenbeauftragten häufiger ermöglicht werden kann
  - Feste Verankerung und Kommunikation der Regelung, dass Berufungskommissionen nicht parallel zum Akademischen Senat tagen

<b>Zuständigkeiten</b>	Rektorat, Dekanate, Berufungskommissionsvorsitzende (Verantwortung, Umsetzung) Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte (Beratung)
------------------------	--

## Ziel 3 **Karriereförderung von Frauen in Führungspositionen**

- Maßnahmen**
- Netzwerkaufbau und Karriereunterstützung von Professorinnen
  - Ausbau des Professorinnen-Mentorings (für Neuberufene und zur Karriereförderung)
  - Weiterführung des Angebots individuellen Coachings
  - Weiterführung der fakultätsübergreifenden Vernetzung der Professorinnen, evtl. auch thematisch fokussiert mit Inanspruchnahme externer Kompetenz

<b>Zuständigkeiten</b>	Personaldezernat, Gleichstellungsstelle, evtl. zukünftige Projektstelle (Umsetzung Mentoring und Coaching) Zentrum für Lehren und Lernen (Organisation Coaching)
------------------------	---



## Kernbereich IV

### 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.



<sup>30</sup> Vgl. Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 der Hochschule Bremen, S.26 – 36

<sup>31</sup> „Die Einführung eines Konflikt- und Beschwerdemanagements im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen für die stark auf Lehre ausgerichteten Fachhochschulen und für das wissenschaftliche Personal bis zur Professur gehört ebenfalls zu den Grundlagen einer Fachhochschule, die Diskriminierung entgegenwirkt, entsprechende Verfahren entwickelt und somit Handlungsmöglichkeiten für Führungsverantwortliche und Betroffene von Diskriminierungen eröffnet.“ Vgl. BuKoF: „Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen“, 24.10.2016, S. 5: → [bukof.de/tl\\_files/Veroeffentl/16-10-24-Geschlechtergerechte%20Karrierewege%20Fachhochschulen-neu.pdf](http://bukof.de/tl_files/Veroeffentl/16-10-24-Geschlechtergerechte%20Karrierewege%20Fachhochschulen-neu.pdf) (letzter Zugriff 29.12.2017)

<sup>32</sup> Vgl. Wissenschaftsplan 2020, S. 25, S. 28f. (Bremische Bürgerschaft, Drucksache 18/1516)

<sup>33</sup> Bremische Bürgerschaft, Drucksache 18/1516

Statusgruppenübergreifend verfügt die HSB über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familialen Sorgearbeiten, worunter sowohl Kinderbetreuung als auch Pflegeaufgaben zu verstehen sind, welche durch das „audit familiengerechte hochschule“ unterstützt und abgesichert werden und im Zeitraum des 5. Aktionsprogramms weitergeführt, weiterentwickelt und verstetigt werden sollen. Als Familie versteht die Hochschule Bremen alle (Lebens-) Gemeinschaften, die zum privaten und familiären Umfeld von Beschäftigten und Studierenden gehören und in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere Menschen wahrgenommen wird.

Als Querschnittsaufgabe und fester Bestandteil wird Gleichstellung an der Hochschule Bremen auch in das in der Entwicklung befindliche Studienerfolgsmanagement integriert. Die Zielsetzung, eine „Offene Hochschule“ zu werden, erfordert die besondere Berücksichtigung diversiver Lebenslagen.<sup>30</sup> Die bereits vorhandenen Angebote der Beratung und Information im Bereich Antidiskriminierung für Hochschulbeschäftigte und Studierende sollen weitergeführt und erweitert werden. Hier sind zusätzliche Anstrengungen notwendig, auch hinsichtlich der Einführung und der flächendeckenden Kommunikation eines Konflikt- und Beschwerdemanagements für Lehrende und Studierende.<sup>31</sup>

Wie bereits in der Vergangenheit realisiert, so sollen auch in Zukunft Möglichkeiten für Austausch und Diskussionen über Gleichstellungsthemen in hochschulinternen und landesweiten öffentlichen Informations- und Diskussionsveranstaltungen geschaffen werden. Hier haben sich statusgruppen- und hochschulübergreifende Formate bewährt.

Internationalisierung und die Umsetzung des Konzepts der Offenen Hochschule erhöhen die Heterogenität der Studierenden, womit zusätzliche Kompetenzanforderungen an die Mitarbeitenden der Hochschule verbunden sind. Wahlmodule für Studierende und Weiterbildungsangebote für Lehrende zu Gender- und Diversity-Themen sollen im „Zentrum für Lehren und Lernen“ entwickelt und angeboten werden. Sie dienen der Förderung differenzierter Wahrnehmungen und Reflexionen zu Stereotypenbildung und ihrer Verinnerlichung und somit der Erweiterung von Denk- und Handlungsräumen.

Die Berücksichtigung heterogener Zielgruppen, insbesondere in der hochschuldidaktischen Weiterqualifizierung von Lehrenden, ist im Wissenschaftsplan 2020 als zukunftsweisend benannt und der HSB ein besonderes Anliegen.<sup>32</sup> „(...) [D]er Gleichstellungsauftrag bezieht sich auch darauf, dass Lehre und Forschung explizit den Genderaspekt in den Blick nehmen müssen, denn ohne Reflexion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht wird eine wichtige Perspektive ausgeblendet. Die Hochschulen sollen deshalb Sensibilität sowie Kompetenzen für Gender bei den Lehrenden fördern und unterstützen und darauf hinwirken, dass Genderaspekte auch in der Forschung und in der Lehre abgebildet und berücksichtigt werden“ (Wissenschaftsplan 2020: S. 46).<sup>33</sup>

Ziel 1 **Verbesserung der Studienbedingungen unter Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekten**

Maßnahmen a Beratung und Information

- Entwicklung von präventiven Informationsmaterialien für Lehrende und Studierende zu Grenzüberschreitungen, sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt
- Beratung und Information zum Abbau von Hemmschwellen, Ausgrenzungen und Diskriminierungen verschiedene sexuelle Orientierungen betreffend (Hetero-, Bi-, Trans-, Inter- und Homosexualität)
- Weiterführung der individuellen Beratung von Studierenden und Lehrenden in Fällen sexueller Belästigung und Gewalt

b Intervention

- Einrichtung und breite Kommunikation eines Konflikt- und Beschwerdemanagements zu Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen

c Fortbildung

- Organisation von Fortbildungsworkshops für Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte, Lehrende und Studierende zum Umgang mit Grenzüberschreitungen, sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt

d Vernetzung

- Offenes, zunächst monatliches, Austausch- und Vernetzungsangebot zu Diskriminierung und Ausgrenzung für Studierende

Zuständigkeiten Gleichstellungsstelle, evtl. zukünftige Projektstelle, Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte (Verantwortung, Umsetzung): a, d

Rektorat, Rechtsstelle, Personaldezernat (Umsetzung), Gleichstellungsstelle (Begleitung): b

Zentrum für Lehren und Lernen (Organisation, Umsetzung): c

Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte (Beratung): b

<sup>34</sup> Link zur Broschüre „Studieren mit Kind“:

→ [hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/familienbuero/](https://hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/familienbuero/)

<sup>35</sup> Link zum Thema Pflege auf der Homepage des Familienbüros der HSB:

→ [hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/familienbuero/vereinbarkeit/pflege/](https://hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/familienbuero/vereinbarkeit/pflege/)

<sup>36</sup> Link zur Zusammenstellung der Beratungsangebote:

→ [hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/beratungsangebot\\_finale\\_version.pdf](https://hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/beratungsangebot_finale_version.pdf)

Ziel 2 **Familiengerechte Hochschule, soziale Unterstützung von Studierenden, Mitarbeitenden und Professor\_innen, Weiterführung des „audits familiengerechte hochschule“**

Maßnahmen a Weiterentwicklung, Verteilung und Aktualisierung von bereits vorhandenen Informationsmaterialien

- Broschüre „Studieren mit Kind“ mit Informationen zu Studienplanung, finanziellen Aspekten, Unterstützungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung, Anlaufstellen an der Hochschule und relevanten Adressen<sup>34</sup>
- Einführung der „Familienkarte“: Bei Anmeldung erhalten Studierende differenzierte Informationen auf einer Erstsemesterveranstaltung, Vereinbarkeitsinformationen auf einem Willkommens-USB-Stick, Zugang zu Vernetzungsangeboten in sozialen Medien und einem begleiteten Eltern-Kind-Café sowie einen Kopiergutschein im Wert von 10,00 € pro Semester
- „Familienkiste“ mit Informationsmaterialien zum Thema Vereinbarkeit
- Broschüre: „Pflegerische Angehörige“ zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Studium/Beruf,<sup>35</sup> Organisation von Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege, Kooperation mit den Bremer Pflegestützpunkten
- Informationsblatt „Beratungsangebote für soziale Notfälle“ (eine Zusammenstellung der Beratungsstellen in der Stadt Bremen), Versendung an alle Mitarbeitenden der HSB<sup>36</sup>
- Integration von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsinformationen in die „Willkommensmappe“ für Neubeschäftigte und Neuberufene

b Beratung

- Beratung in Konfliktfällen und sozialen Fragen
- Eingangsgespräche mit Neubeschäftigten und Neuberufenen
- Vernetzung, Austausch und Kompetenzentwicklung der Beratenden der Hochschule im „Runden Tisch Beratung“ u.a. zu Vereinbarkeits- und Gleichstellungsthemen und zu sozialen Themen

c Kinderbetreuung

- Nutzungsmöglichkeiten des Kinderbetreuungsangebots der HSB
- Nutzungsmöglichkeiten der Kinderferienbetreuung
- Prüfung der Gestaltung und Finanzierung flexibler Kinderbetreuung, um studierenden Eltern die Teilnahme an Veranstaltungen im späten Nachmittag und Abend zu ermöglichen

- d Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung (Ziele und Maßnahmen im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“)
- Eine erweiterte Anspar- und Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben (Überbrückung von Ferienzeiten) soll Familien mit Sorgearbeiten in Absprache mit der/dem Vorgesetzten ermöglicht werden (Ergänzung zur einheitlichen DV). Die dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen werden in geeigneter Form bekannt gemacht, so dass individuelle Umsetzungen getroffen werden können. Im Rahmen der Führungskräftebildung erfolgt eine Sensibilisierung für diese Thematik.
  - Flexibles dezentrales Arbeiten wird ermöglicht. Vorgesetzte und Beschäftigte werden in die Lage versetzt, im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse sinnvolle, ggf. auch temporäre Lösungen für den jeweiligen Arbeitsplatz und die persönliche Situation zu finden.
- e Nutzung der bestehenden Netzwerke der Hochschulen und Unternehmen im Nordwesten zur Unterstützung der Doppelkarrieren von Paaren bzw. von Partner\_innen von Mitarbeitenden und Professor\_innen (dual career couples)
- f Weiterentwicklungen der familiengerechten Hochschule (Ziele und Maßnahmen im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“)
- Installation von „Feedback-Boxen“ an zentralen Orten der HSB, um anonym Wünsche, Anregungen oder Beschwerden übermitteln zu können
  - Zum Thema „Studieren mit Kind“ sollen die Rahmenbedingungen an der Hochschule (persönliche Situation, Organisations- und Zeitmanagement, Anforderungen, Finanzierung, Infrastruktur) erhoben werden. Entsprechende Prozesse sind im Qualitätsmanagement hinterlegt
  - Die Rahmenbedingungen für familiengerechte Studienbedingungen werden verbessert
  - Erarbeitung eines gemeinsamen Führungsverständnisses (Führungsleitlinien) unter Einbeziehung der Führungskräfte in geeigneter Form
  - Durchführung einer Qualifizierungsreihe für Führungskräfte zu einschlägigen Dienstvereinbarungen einschließlich des Aspekts der familiengerechten Führung
  - Die Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung werden regelmäßig für das Thema familiengerechte Arbeitszeiten sensibilisiert

- Zuständigkeiten**
- Gleichstellungsstelle, Familienbüro (Organisation und Umsetzung): a
- Personaldezernat, Gleichstellungsstelle, Zentrale Studienberatung, Runder Tisch Beratung (Umsetzung): b
- Kinderbetreuungseinrichtungen (Betreuung von Kindern Studierender und Beschäftigter): c
- Konrektorat für Lehre (Beauftragung Kinderferienbetreuung): c
- Rektorat, Personaldezernat, Rechtsstelle (Prüfung und Umsetzung): d
- Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): d
- Rektorat, Personaldezernat (Umsetzung): e
- Familienbüro (Installation Feedback-Boxen): f
- Rektorat, Qualitätsmanagement (Verbesserung Rahmenbedingungen familienfreundliches Studium): f
- Rektorat, Personaldezernat (Entwicklung Führungsverständnis, Qualifizierung und Sensibilisierung): f

---

**Ziel 3 Qualitätsentwicklung Lehre und Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten**

- Maßnahmen** a Unterstützende Angebote zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Didaktik und Lehrinhalte:
- Unterstützung der Lehrenden bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre durch individuelle Beratung und Bereitstellung entsprechender Materialien auf der Homepage der Gleichstellungsstelle
  - Angebote Interkultureller Trainings und Diversity-Trainings für Lehrende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Verwaltungsmitarbeitende
  - Angebote interdisziplinärer Workshops zu Lehrdidaktik und zu fachübergreifenden Gender- und Diversity-Aspekten
  - Bereitstellung und periodische Versendung der Broschüre „Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache“ für Lehrende und Studierende<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Link zur Broschüre „Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache“: → [hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/orientierungshilfegendergerechtesprache\\_final\\_lakof.pdf](https://hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/orientierungshilfegendergerechtesprache_final_lakof.pdf)

b Weiterentwicklung der Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung im Sinne guter wissenschaftlicher Praxis

- Beratung, Unterstützung und Begleitung von Studierenden bei der Erarbeitung von Thematiken der Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik
- Einführung gendersensibler Fragen in die Evaluationsbögen zur Lehrevaluation
- Information über genderrelevante Forschungsaspekte und Orientierung der Forschung an den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)<sup>38</sup>
- Prüfung zukünftiger Professuren auf die Integration von Gender-Denominationen<sup>39</sup> bzw. Gender-Teildenominationen

**Zuständigkeiten** Gleichstellungsstelle, evtl. zukünftige Projektstelle (Umsetzung, Begleitung): a, b  
 Zentrum für Lehren und Lernen (Organisation Workshops Didaktik): a  
 Zentrum für Interkulturelles Management (Umsetzung Diversity-Trainings): a  
 Zentrale Frauenbeauftragte, Dezentrale Frauenbeauftragte, Lehrende (Beratung Studierende): b  
 Studienerfolgsmanagement (Umsetzung Lehrevaluation): b  
 Konrektorat Forschung, Forschungscluster (Umsetzung forschungsorientierte Gleichstellungsstandards): b  
 Rektorat, Personaldezernat (Umsetzung Gender-Denominationen): b

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

**Maßnahmen** - Definieren von Standards, Festlegung von Prozessen, Ausarbeitung einer Checkliste  
 - Entwicklung und Durchführung zielgruppenspezifischer Schulungen für Fakultätsräte, Abteilungsräte, Dekanate, Dezentrale Frauenbeauftragte und weitere verantwortliche und interessierte Personen aus Lehre und Verwaltung zur Förderung einer Gender- und Diversity- sensiblen Personalauswahl.

**Zuständigkeiten** Personalentwicklung, Rektorat, Dekanate, Gleichstellungsstelle, Personaldezernat (evtl. zukünftige Projektstelle), Zentrum für Interkulturelles Management (Definieren von Standards etc.)  
 Zentrum für Lehren und Lernen, Zentrum für Interkulturelles Management, evtl. zukünftige Projektstelle (Entwicklung und evtl. Durchführung von Schulungen)

#### Ziel 5 **Hochschul- und landesweite Weiterentwicklung des Wissensstands und der Diskussionskultur zu Gleichstellungsthemen, Öffentlichkeitsarbeit**

**Maßnahmen** Organisation von Veranstaltungen und digitalisierten Angeboten:  
 - Unterstützung von Studentinnen bei der Gestaltung von öffentlichen Informations- und Diskussionsveranstaltungen in der Hochschule zu Gleichstellungsthemen (Gendertag)  
 - Organisation von landesweiten Veranstaltungen zu Geschlechterverhältnissen und Themen der Genderforschung. Begegnung von Wissenschaft mit sozial- und kulturpolitischer Praxis. Ermöglichung des Austauschs von Menschen aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitszusammenhängen zu Gleichstellungsthemen. Veranstaltungen in verschiedenen Bremer Stadtteilen. Kombination von wissenschaftlichen Beiträgen mit kulturellen Performances (denkBAR\*anders).  
 - Entwicklung weiterer digitaler Angebote für die Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungsthemen, z.B. Kurzfilme (wie „Rosy Future“<sup>40</sup>), Prüfung der Entwicklung einer Hochschul-Gleichstellungs-App und sinnvoller Beteiligung an der Kommunikation in sozialen Medien

**Zuständigkeiten** Gleichstellungsstelle, Frauenbüro, Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF), evtl. zusätzliche Projektstelle (Organisation und Umsetzung Veranstaltungen Gendertag)  
 Hochschulübergreifende Arbeitsgruppe denkBAR\*anders, Zentrale Kommission für Frauenfragen HSB, Studierende (Umsetzung Veranstaltungen denkBAR\*anders)  
 Career Service (Umsetzung Rosy Future), Gleichstellungsstelle, evtl. zusätzliche Projektstelle (Beratung Rosy Future, Prüfung und Umsetzung Erweiterung der Beteiligung in sozialen Medien)

<sup>38</sup> Link zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, Stand 2017: → [dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2017.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf) (letzter Zugriff: 04.01.2018)

<sup>39</sup> Eine Professur mit Gender-Denomination könnte im Sinne der Empfehlungen des 134. Senats der HRK zu einem nachhaltigen Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professor\_innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) bzw. Fachhochschulen (FH) benannt werden: „Profilprofessur mit besonderer Ausstattung“ umgesetzt werden. Vgl. S. 3: → [hrk.de/positionen/beschluss/detail/grundsaeetze-fuer-ein-nachhaltiges-bund-laender-programm-zur-gewinnung-von-professorinnen-und-professoren/](https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/grundsaeetze-fuer-ein-nachhaltiges-bund-laender-programm-zur-gewinnung-von-professorinnen-und-professoren/), (letzter Zugriff: 30.12.2017)

<sup>40</sup> Link zum Video „Rosy Future“: → [hs-bremen.de/internet/de/einrichtungen/career/frauen/](https://www.hs-bremen.de/internet/de/einrichtungen/career/frauen/)

## 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

Die erfolgreiche bisherige Struktur der Gleichstellungsarbeit der HSB wird in der weiteren Organisations- und Hochschulentwicklung nachhaltig durch den Grundhaushalt abgesichert. Dies betrifft sowohl die Arbeit der Gleichstellungsstelle als auch der in Wahlämtern tätigen Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten. Ebenso werden die grundlegenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familialer

Sorgearbeit langperspektivisch durchgeführt. Die über das bisher Erreichte hinaus angestrebte strukturelle Verankerung von Gleichstellungsaktivitäten im Querschnitt der Hochschule wird bereits durch die Definition der Zuständigkeiten in den Kernbereichen I – IV deutlich. Gleichstellung als zentralen Teil der weiteren Organisations- und Hochschulentwicklung zu verorten ist uns darüber hinaus ein eigenständiges Ziel.



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

- Maßnahmen**
- Langperspektivische Sicherung angemessener Mittel aus dem Grundhaushalt für die Gleichstellungsstelle, das Frauenbüro, die Gleichstellungsaktivitäten des Career Service sowie Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte
  - Langperspektivische Sicherung von angemessenen Mitteln aus dem Grundhaushalt für die Information und Beratung von Studierenden und Mitarbeitenden zu den in diesem Aktionsprogramm aufgeführten Gleichstellungsthemen
  - Nachhaltige Sicherung der Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Mentoring MINT (bisher Projektstelle)
  - Ausreichende Ressourcen für die Weiterentwicklung des Verständnisses von Gleichstellung als Querschnittsthema bei allen zuständigen Stellen

**Zuständigkeiten** Rektorat, Organisationsentwicklung (Verantwortung, Umsetzung)  
Zentrale Frauenbeauftragte, Dezentrale Frauenbeauftragte,  
Zentrale Kommission für Frauenfragen (Begleitung)

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

- Maßnahmen**
- Zwei- bis dreimalige Treffen der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) pro Semester mit Informationen und Diskussionsmöglichkeiten zum Stand und zur Weiterentwicklung von Gleichstellung, Kommunikation der Diskussionen in den Akademischen Senat
  - Regelmäßige Treffen der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Bremer Hochschulen (LaKoF) zur Diskussion und Entwicklung landesweiter Gleichstellungsinitiativen und Maßnahmen, Gleichstellungsaspekten in Gesetzesnovellierungen, Grundhaushalts- und Drittmittelfinanzierung von Gleichstellungsarbeit an Bremer Hochschulen etc.
  - Mitarbeit der Zentralen Frauenbeauftragten in der BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen), speziell in der Kommission der Fachhochschulen und bis auf Weiteres als Sprecherin der LaKoF Bremen im erweiterten Vorstand der BuKoF
  - Austausch und Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im UAS7-Verbund (German Universities of Applied Sciences)



**Zuständigkeiten** Rektorat, Fakultäten, Frauenbüro, Zentrale Kommission für Frauenfragen, Zentrale Frauenbeauftragte, Dezentrale Frauenbeauftragte (Organisation, Verantwortung, Umsetzung)

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

- Maßnahmen**
- Nachhaltige Sicherung der Angebote des Familienbüros, Weiterführung des „audits familiengerechte hochschule“
  - Nachhaltige Sicherung der Angebote zur Kinderbetreuung für Studierende und Mitarbeitende (Angebote der Tagesbetreuung für 1- bis 3-jährige Kinder, Kinderferienbetreuung)
  - Langperspektivische Bereitstellung von Ressourcen aus dem Grundhaushalt für Information und Beratung von Studierenden und Mitarbeitenden zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Sorgearbeit
  - Absicherung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familialen Sorgearbeiten durch Studienerfolgs- und Qualitätsmanagement

**Zuständigkeiten** Studienerfolgs- und Qualitätsmanagement (Verankerung in organisatorischen Abläufen), Rektorat (Verantwortung), Familienbüro (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Beratung bei der Umsetzung)



### Ziel 4 **Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den zuständigen Bereichen der Hochschulstruktur**

- Maßnahmen**
- a** Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in die Studienstruktur
- Prüfung und Optimierung der Gestaltung und Anwendung von Studien- und Prüfungsordnungen unter Gesichtspunkten der Familienfreundlichkeit
  - Weitere Integration und langperspektivische Sicherung von Gleichstellungsaspekten in das Studienerfolgsmanagement (bereits vorhanden im Bereich Mentoring MINT und Career Service)
- b** Nachhaltige Verankerung von Gleichstellung in Hochschulstruktur und Hochschulentwicklung
- Integration von Gleichstellungsaspekten in die gesamte Hochschulstruktur im Rahmen der Organisationsentwicklung
  - Umsetzung der Gleichstellungsaspekte des neuen Leitbilds der HSB1, (Link in Fußnote) Kommunikation des Gleichstellungsverständnisses mit allen Mitarbeitenden
  - Integration von Gleichstellungsaspekten in den nächsten Hochschulentwicklungsplan (nach 2020) und in den Wissenschaftsplan des Landes Bremen 2020 – 2025

**Zuständigkeiten** Rektorat, Hochschulentwicklung, Rechtsstelle, Studienerfolgsmanagement (Verantwortung, Organisation): **a**

Studiengangsleitungen, Prüfungsausschüsse (Umsetzung): **a**

Zentrale Frauenbeauftragte (Beratung bei Gestaltung und Umsetzung): **a, b**

Organisationsentwicklung, Hochschulentwicklung (Organisation, Verantwortung): **b**

Corporate-Identity-Steuerungsgruppe (Gleichstellung im Leitbild): **b**

Mitarbeiter\_innen (Umsetzung Leitbild): **b**

Rektorat, Akademischer Senat (Verantwortung): **b**

## Bei der Konzipierung der Gleichstellungsmaßnahmen wurde auf folgende Literatur zurückgegriffen:

acatech und Körber-Stiftung (Hrsg.): **MINT Nachwuchsbarometer 2017, München/Hamburg 2017.**

Blome, Eva / Erfmeier, Alexandra / Gülcher, Nina / Smasal, Kerstin / Smykalla, Sandra: **Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?** Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2005

Blome, Eva / Erfmeier, Alexandra / Gülcher, Nina / Smasal, Kerstin / Smykalla, Sandra: **Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage,** Wiesbaden: Springer VS, 2005, 2013

Brückner, Sibylle (Hrsg.): **Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft, Forum Mentoring 2015,** [http://www.forum-mentoring.de/files/8014/1104/2070/BroschuereForumMentoringeV\\_2014-09-162.pdf](http://www.forum-mentoring.de/files/8014/1104/2070/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf), (letzter Zugriff: 16.11.2017)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF): **Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen,** 24.10.2016: [http://www.bukof.de/tl\\_files/Veroeffentl/16-10-24-Geschlechtergerechte%20Karrierewege%20Fachhochschulen-neu.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/16-10-24-Geschlechtergerechte%20Karrierewege%20Fachhochschulen-neu.pdf) (letzter Zugriff: 29.12.2017)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): **Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016.** 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, 2017

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): **Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“:** [http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2017.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf) (letzter Zugriff: 03.01.2018)

Färber, Christine / Spangenberg, Ulrike: **Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren,** Frankfurt, New York: Campus Verlag, 2008

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): **Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich,** Materialien der GWK, Bonn 2011

Hochschule Bremen: **Hochschulentwicklungsplan der HSB (HEP) 2020**

Hochschule Bremen, Gleichstellungsstelle: **Gleichstellungsbericht 2014 – 2016 und Gleichstellungsdaten 2016:** <http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/>

Hochschule Bremen, Gleichstellungsstelle, **Projekt Mentoring MINT:** <http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/>

Hochschule Bremen: **Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte Hochschule“:** <http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/familienbuero/vereinbarkeit/audit/sicherung2017/>

Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 134. Senat, Berlin, 10/2016: **Grundsätze für ein nachhaltiges Bund-Länder-Programm zur Gewinnung von Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) bzw. Fachhochschulen (FH):** <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/grundsaeetze-fuer-ein-nachhaltiges-bund-laender-programm-zur-gewinnung-von-professorinnen-und-professoren/> (letzter Zugriff: 30.12.2017)

Höppel, Dagmar (Hrsg.): **Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft,** Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2016

Ihsen, Susanne / Höhle, Ester Ava / Baldin, Dominik: **Spurensuche! Entscheidungskriterien für Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an TU9-Universitäten,** Berlin: LIT Verlag, 2013

Ihsen, Susanne / Mellies, Sabine / Jeanrenaud, Yves / Wentzel, Wenka / Kubes, Tanja / Reutter, Martina / Diegmann, Lydia: **Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale,** Reihe: TUM Gender- und Diversity-Studies, Bd. 3, Berlin: LIT Verlag, 2017

Krell, Gertraude (Hrsg.): **Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage,** Wiesbaden: Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlag GmbH, 2004

Lange-Vester, Andrea / Teiwes-Kügler, Christel: **Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,** Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2013

Lins, Cornelia / Mellies, Sabine / Schwarze, Barbara: **Frauen in der technischen Bildung – Die Top-Resource für die Zukunft.** In: Buhr, Regina / Hartmann, Ernst A. (Hrsg.): **Technische Bildung für Alle. Ein vernachlässigtes Schlüsselement der Innovationspolitik,** Berlin: Institut für Innovation und Technik, 2008, S. 257 – 326

Löther, Andrea / Glanz, Sabrina (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung): **Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation,** Köln: Cews.publik.no22, 2017

Macha, Hildegard / Fahrenwald, Claudia (Hrsg.): **Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung,** Opladen u. Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, 2007

Micus-Loos, Christiane / Plößer, Melanie (Hrsg.): **Des eigenen Glückes Schmied\_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen,** Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien, 2015

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft sowie Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Hrsg.): **Wie MINT-Projekte gelingen. Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienberatung**, Stuttgart 2015

Paulitz, Tanja / Hey, Barbara / Kink, Susanne / Prietl, Bianca (Hrsg.): **Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern**, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 2015

Petersen, Renate / Budde, Mechthild / Brocke, Pia Simone / Doebert, Gitta / Rudack, Helga / Wolf, Henrike: **Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft**, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2017

Schreiber, Gerlinde (Hrsg.): **Diversity als Erfolgsmodell. 10 Jahre Internationaler Frauenstudiengang Informatik. Dokumentation des Workshops an der Hochschule Bremen**, Oktober 2010, Frankfurt / Main: Volker Lang, 2011

Schwarze, Barbara: **Berufs- und Studienorientierung als komplexer Prozess mit diversen Wirkungen**. In: Augustin, Sandra / Gotzmann, Helga (Hrsg.): **MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT**. Wiesbaden: Springer VS, 2015, S. 17 – 52

Senatorin für Bildung und Wissenschaft Bremen: **Wissenschaftsplan 2020. Schwerpunkte der bremischen Wissenschaftspolitik**, Bremen, 2015. Link: <https://zukunft.bremen.de/wp-content/uploads/2017/09/wissenschaftsplan-2020.pdf> (letzter Zugriff: 08.01.2018)

Solga, Heike / Pfahl, Lisa (2009): **Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich**. In: Milberg, Joachim (Hg.): **Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Beiträge zu den zentralen Handlungsfeldern**. acatech DISKUTIERT. Berlin u.a. 2009, S. 155-218

Steuer, Linda: **Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des Diversity-Mangels**, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015

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: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 10. Jhg. Sonderheft 10/2008, S. 79-105

Vollmer, Lina: **Unbewusstes Diskriminieren – Sozialpsychologische Effekte und mögliche Lösungsansätze**. In: Klemisch, Michaela (Ed.) / Spitzley, Anne (Ed.) / Wilke, Jürgen (Ed.): **Gender- und Diversity-Management in der Forschung**, Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2015.

Weinhardt, Felix: **Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik**. In: DIW Wochenbericht Nr. 45, Berlin, 2017, S. 1009 – 1014

Wissenschaftsrat: **Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen**, Weimar: 2016: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf> (letzter Zugriff 29.12.2017)

## Impressum

Hochschule Bremen  
Neustadtswall 30  
28199 Bremen

Telefon: +49 421 5905 0

E-Mail: [info@hs-bremen.de](mailto:info@hs-bremen.de)

[www.hs-bremen.de](http://www.hs-bremen.de)

Herausgeberin: Prof. Dr. Karin Luckey

Diese Broschüre enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese Inhalte auch keine Gewähr übernehmen.

Für die Inhalte der verlinkten Seiten sind die jeweiligen Anbieter\_innen oder Betreiber\_innen der Seiten verantwortlich.



Hochschule Bremen  
City University of Applied Sciences

Kontakt Gleichstellungsstelle

**Dr. Barbara Rinken**

Fon: (0421) 5905 – 4866

Fax: (0421) 5905 – 4865

[gleichstellungsstelle@hs-bremen.de](mailto:gleichstellungsstelle@hs-bremen.de)

Neustadtswall 30

28199 Bremen

→ [hs-bremen.de](http://hs-bremen.de)