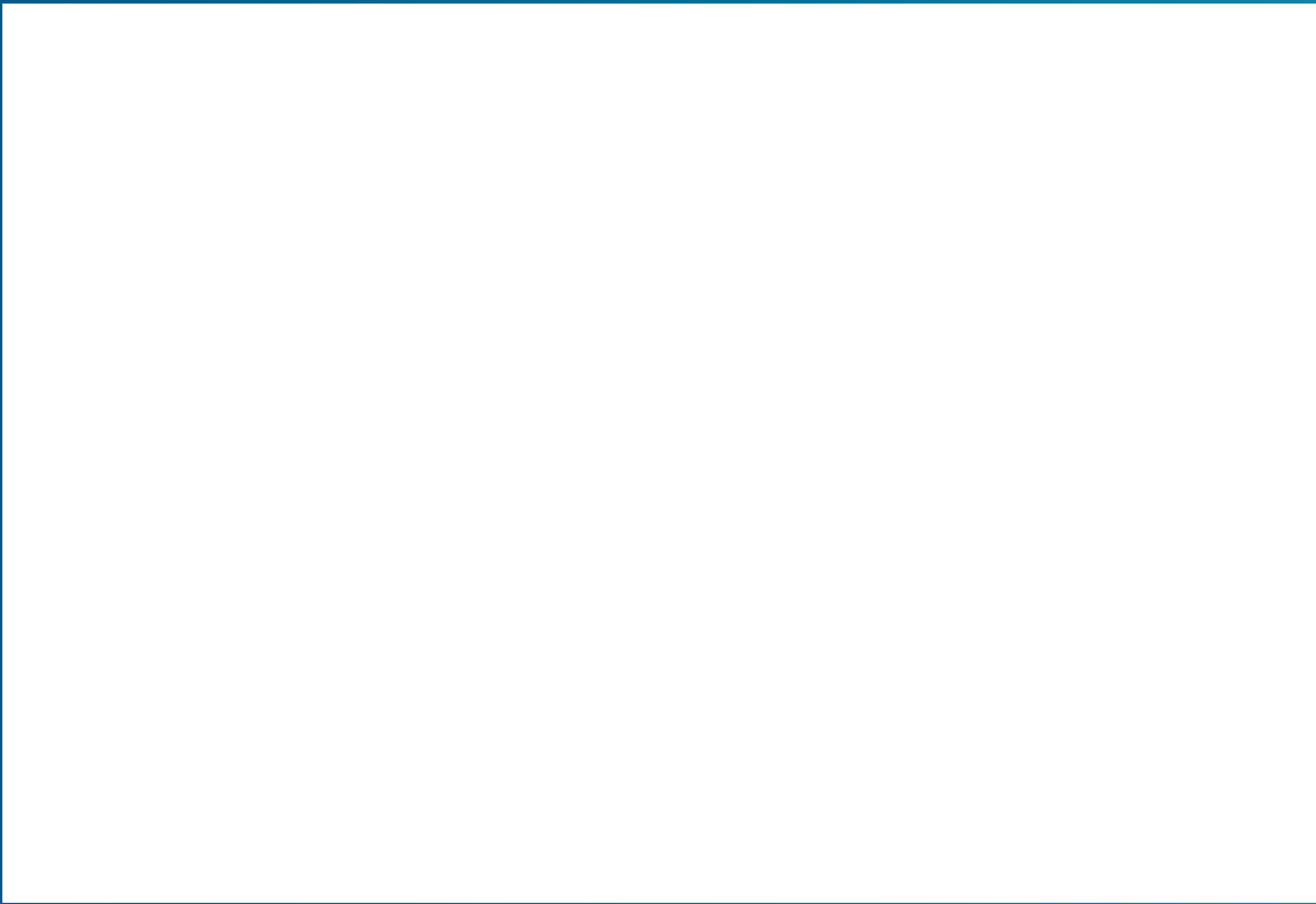


Hochschule Bremen
City University of Applied Sciences



Gleichstellung an der Hochschule Bremen

14. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten (BremHG) 2014 – 2016
Aktivitäten und Datenlage



Vorwort	4				
Teil I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten	7	Teil III Informationen zu Gleichstellungsaspekten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene	31	Fazit - Ausblick	70
I.1 Struktur der Gleichstellungsstelle	8	III.1 Landesebene	32	Kontakte	72
I.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten/ Gleichstellungsstelle	10	III.2 Bundesebene	32	Impressum	73
I.3 Kommissionsarbeit der Zentralen Kommission für Frauenfragen	15	Teil IV Gleichstellungsdaten	39		
Teil II Umsetzung des Gleichstellungsprogramms	17	IV.1 Lehre und Studium – Hochschulgesamtsicht	40		
II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)	18	IV.2 Gremien	44		
Kernbereich 1	20	IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen:			
Kernbereich 2	27	Fakultät 1 – Wirtschaftswissenschaften (SIB)	46		
Kernbereich 3	28	Fakultät 2 – Architektur, Bau, Umwelt	48		
Statusgruppenübergreifende Maßnahmen und Veranstaltungen	28	Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften	50		
Zusammenfassende Einschätzung	29	Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik	52		
		Fakultät 5 – Natur und Technik	54		
		IV.4 Berufungsverfahren	57		
		IV.5 Qualifizierungs- und Promotionsstellen	58		
		IV.6 Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeitende	59		
		IV.7 Lehraufträge	60		
		IV.8 Studentische Hilfskräfte und Tutor_innen	61		
		IV.9 Studierende	63		
		IV.10 Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten	66		

Vorwort

„Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich sind zentrale Zielsetzungen der Bremer Wissenschaftspolitik und deshalb seit langem Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen dem Land und den Hochschulen. In den Hochschulen ist die Geschlechtergleichstellung eine Leitungsaufgabe und muss integraler Bestandteil der hochschulinternen Steuerungsinstrumente sein und von den einzelnen Fachbereichen und Fakultäten mitgetragen werden.“
(Wissenschaftsplan 2020: 44)



Im Wissenschaftsplan 2020 des Landes Bremen wird im weiteren Verlauf sowohl auf die Gleichstellungserfolge der Bremer Hochschulen verwiesen, z.B. den im Vergleich zum Bundesdurchschnitt höheren Anteil von Frauen an Professuren, als auch weiterer Handlungsbedarf formuliert. Genannt werden hier folgende Ziele und Aktionsfelder: die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, die Gewinnung von Frauen für bislang männerdominierte natur- und ingenieurwissenschaftliche Fächer, die Gewinnung von Frauen in Führungspositionen und die Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung. Der vorliegende Gleichstellungsbericht bietet die Möglichkeit, sich ein differenziertes Bild davon zu machen, wo die Hochschule Bremen (HSB) bei diesen Themenfeldern derzeit steht.



Für die Umsetzung und Begleitung der im Wissenschaftsplan 2020 gesetzten Aufgaben kommt der Gleichstellungsstelle besondere Bedeutung zu. Wir arbeiten in der Hochschule u.a. vernetzt mit den Dezentralen Frauenbeauftragten, dem Zentrum für Interkulturelles Management & Diversity (ZIM), dem Studienerfolgsmanagement, dem Runden Tisch Beratung, dem Career Service und im Corporate-Identity-Prozess.



Die Gleichstellungsarbeit der HSB basiert auf der Würde des Menschen, unabhängig von Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung oder politischer Einstellung. Insbesondere in Zeiten von erstarkendem Rechtspopulismus gilt es, als Mitglieder der HSB und als Kolleginnen und Kollegen, gemeinsam in unseren unterschiedlichen Tätigkeiten und fachlichen Bereichen für diese Werte einzutreten.

Dabei geht es, die Gleichstellung betreffend, konkret um Handlungsfelder wie z.B. geschlechtsspezifische Studienfach- und Berufswahl, branchendifferente Bezahlung, vertikale Segregation, sexuelle Belästigung und Gewalt sowie das Vereinbarkeitsthema.

In der vorliegenden Darstellung berichtet die Zentrale Frauenbeauftragte für die Jahre 2014 bis 2016 über ihre Tätigkeiten sowie die Arbeit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) und stellt Daten zur Geschlechterverteilung an der Hochschule Bremen für den wissenschaftlichen Bereich kommentiert zur Verfügung. Eine unkommentierte, noch weitergehend differenzierte Datenzusammenstellung veröffentlichen wir jährlich auf unserer Homepage.¹ Gleichfalls einmal im Jahr werden diese Daten, verbunden mit einem mündlichen Tätigkeitsbericht, im Akademischen Senat vorgestellt.

„Aus der Sicht des Landes sollten geschlechtsspezifische Aspekte und Gender bei allen Aufgabenfeldern in den Hochschulen integrativer Bestandteil und Teil der strategischen Weiterentwicklung jeder Hochschule sein.“ (Wissenschaftsplan 2020: 47)



Ich freue mich in diesem Sinne auf fortgesetzt gute Zusammenarbeit und hoffe, dass das vorliegende Material hilfreich für alle internen und externen Leser_innen und Gleichstellungsakteur_innen sein wird.
Bremen, im Oktober 2017

Dr. Barbara Rinke

Zentrale Frauenbeauftragte gem. BremHG



¹ www.gleichstellungsstelle.hs-bremen.de

Teil I

Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

I.1 Struktur der Gleichstellungsstelle

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ist mit einem umfangreichen Alltagsgeschäft verbunden.

In der **Gleichstellungsstelle** der HSB arbeiten wir schwerpunktmäßig zur Gleichstellung der Geschlechter. Wir bieten Beratung für Frauen zu beruflichen Perspektiven an und organisieren Veranstaltungen und Maßnahmen, durch die der Abbau struktureller Geschlechterungleichheit befördert wird. Mit einer ganzen Reihe von Themen und Angeboten sprechen wir Frauen und Männer gleichermaßen an, insbesondere was die Themen „Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie“, „Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierungen“ und „sexuelle Belästigung“ angeht. Zu diesen Themen informieren und beraten wir Kolleg_innen und Studierende. Weiterhin begleiten wir Prozesse der Hochschulentwicklung, die mit diesen Themen verknüpft sind.

In der Gleichstellungsstelle sind das **Frauenbüro**, das **Familienbüro** und seit 2016 das über Drittmittel finanzierte Aufgabenfeld **Mentoring MINT** angesiedelt. Die Leitung dieser teamorientiert arbeitenden Organisationseinheit liegt bei der amtierenden Zentralen Frauenbeauftragten.

Das **Frauenbüro** ist die Geschäftsstelle der Zentralen Kommission für Frauenfragen und das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich. Die Zentralen Frauenbeauftragten für den Bereich Wissenschaft haben zur Aufgabe, den vielfältigen – oft verdeckten – Benachteiligungen von Frauen in Studium, Lehre und Forschung entgegenzuwirken. Eingebettet in die Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF) und gleichzeitig als deren gewählte Sprecherinnen erfüllen sie den im Bremischen Hochschulgesetz (BremHG) verankerten Gesetzesauftrag.

Das **Familienbüro** beschäftigt sich auf strategischer Ebene mit der Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur und der Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit für das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Das Familienbüro bearbeitet das „audit familiengerechte hochschule“ und befindet sich im ständigen Austausch mit der Hochschulleitung, der Steuerungsgruppe zum Audit und den Interessenvertretungen.

Das Projekt **Mentoring MINT** ist ein über das Professorinnenprogramm II finanziertes Drittmittelprojekt mit einer Laufzeit vom 01.01.2016 bis 30.09.2019. Inhaltlich ist das Projekt in der Gleichstellungsstelle und dem Referat 06 – Studienberatung/Studierendenmarketing/Messe angesiedelt, organisatorisch in der Gleichstellungsstelle. Die Ziele von Mentoring MINT sind – entsprechend dem 4. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen³ – die **Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich** durch die Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Studienfächer an der Hochschule Bremen. Dies gilt insbesondere für die Studienfächer, in denen Frauen in besonderem Maße unterrepräsentiert sind⁴ – sowie für eine Förderung des Studienerfolgs von MINT-Studentinnen. Weitere Informationen zu Mentoring MINT finden Sie unter II.1 (S. 20).

³ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/programme/4._aktionsprogramm_din-a-4_endversion.pdf

⁴ Dies betrifft insbesondere Studiengänge der Fakultäten 2, 4 und 5 (s. Gleichstellungsbericht Hochschule Bremen. 13. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten (BremHG) – 2012/2013 sowie Gleichstellungsdaten Hochschule Bremen 2014)

I.1 Struktur der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle kooperiert mit der Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und der Schwerbehindertenvertretung. Dabei ist zu beachten, dass die Kolleg_innen in den Wahlämtern allein den sie wählenden Statusgruppen verpflichtet sind.

Wahlämter sind daher zwar in Organisationsstrukturen, jedoch nicht in Leitungsstrukturen eingebunden.

Nach diesem kurzen Überblick über die Grundstruktur wird auf den folgenden Seiten näher auf die spezifischen Tätigkeiten im Berichtszeitraum eingegangen. Weitere, detailliertere Informationen über unsere Grundaufgaben finden Sie auf unserer Homepage.⁵

⁵ www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/

I.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten / Gleichstellungsstelle

→ **Prädikats-Erwerb:** Erneuter Erwerb des TOTAL E-QUALITY Prädikats⁶ (2016) vom TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. für die hervorragende Struktur, Vielfältigkeit und die Qualität unserer Gleichstellungsarbeit. Insbesondere das kompetente Engagement von Zentraler und Dezentralen Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren, die vielfältige Informations- und Beratungsarbeit der Gleichstellungsstelle, das innovative Mentoring-MINT-Projekt, die Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen, die engagierte Arbeit der Frauenkommission (ZKFF) sowie die zweifache erfolgreiche Bewerbung um das Professorinnenprogramm führten zu dieser Auszeichnung. Auch für den 2016 erstmalig zu erlangenden Zusatz „Diversity“ hat die Hochschule Bremen den Zuschlag bekommen. 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.



→ **„audit familiengerechte hochschule“:** 2017 hat die Hochschule Bremen die fünfte Auditierungsphase des „audit familiengerechte hochschule“, die sogenannte „Sicherung“, erfolgreich abgeschlossen und kann weitere drei Jahre das Zertifikat tragen.⁷

→ **Akquise und Projektmanagement Drittmittelprogramme:**

Erfolgreiche Akquise des Professorinnenprogramms II, Projektmanagement und Berichtswesen Professorinnenprogramm I und II. Bewerbung „Erfolg mit MINT“: 2016 Erarbeitung einer Bewerbung der Gleichstellungsstelle um ein Projekt der BMBF-Ausschreibung „Erfolg mit MINT“ in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer, der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und Frauen in Arbeit und Wirtschaft (FiAW), Zuschlag leider nicht erhalten.

→ **Zuarbeit für die Hochschulleitung bei Geschäftsberichten, Anfragen der senatorischen Behörde und Ähnlichem:**

Erstellung des Gleichstellungsteils des jährlichen Geschäftsberichts des Rektorats, Zulieferung von Daten und Textbausteinen zu Gleichstellungsaspekten bei parlamentarischen Anfragen etc.

→ **Hochschulentwicklung:** Beratende Beteiligung an den Entscheidungen des Rektorats, z.B. in Form einer Stellungnahme zur Einführung und Umsetzung des Wissenschaftsplans und der Einführung und beginnenden Umsetzung des Organisationsentwicklungsprozesses aus Gleichstellungssicht.

→ **Wissenschaftsausschuss:** In der Funktion als Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Bremen (LaKoF) Mitarbeit bei der Behandlung von gleichstellungsrelevanten Themen im Wissenschaftsausschuss der Bremischen Bürgerschaft, z.B. bei der Erstellung des Wissenschaftsplans 2020 und den Novellierungen des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG).

⁶ www.total-e-quality.de

⁷ www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/familienbuero/vereinbarkeit/audit/

I.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten / Gleichstellungsstelle

→ **Politische Kommunikation:** Kommunikation auf Landesebene fand in Form von verschiedenen Gesprächsrunden statt. So gab es LaKoF-Termine mit der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz und dem zugehörigen Staatsrat, z.B. zum Wissenschaftsplan 2020 und zu Gleichstellungsressourcen im Zukunftsfonds. Außerdem fand ein Termin der Zentralen Frauenbeauftragten der HSB mit der Rektorin bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport statt, mit dem Ziel, die Gleichstellungsarbeit an der HSB zu vermitteln und zu stärken.

→ **Orientierungshilfe für gendergerechte Sprache:** 2014 Erstellung der Broschüre zu gendersensibler Sprache im Rahmen der LaKoF in Kooperation mit der Landesrektor_innenkonferenz (LRK), anschließend bis 2015 zustimmende Kenntnisnahme bzw. Empfehlung zur Anwendung in allen vier Akademischen Senaten der staatlichen Hochschulen im Land Bremen. Mit der Broschüre wird eine EU-Bestimmung umgesetzt.⁸

→ **BuKoF Hochschulen und Universitäten:** Mitarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen und Universitäten (BuKoF). Teilnahme an Sitzungen des erweiterten Vorstandes im Umlaufverfahren innerhalb der LaKoF Bremen. Durchführung eines gut besuchten Workshops auf der BuKoF-Jahrestagung 2015 zur Gestaltung des Verhältnisses von Gender und Diversity in der Praxis an Hochschulen.

→ **BuKoF-Kommission Hochschulen:** Mitarbeit in der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“. Hier wird die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen im wissenschaftlichen Bereich auf Landes- und Bundesebene reflektiert und vorangetrieben. Unterschiede zu den Strukturen der Universitäten werden herausgearbeitet und besondere Bedarfe der Hochschulen mit dem BuKoF-Vorstand kommuniziert.

→ **UAS-7-Verbund:** Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im UAS-7-Verbund. Themen u.a.: Professorinnenprogramm I und II, Berufungsverfahren, Gender Mainstreaming an den Hochschulen, Frauen in Leitungspositionen.

→ **Begleitung von Berufungs- und Bewerbungsverfahren:** Inhaltliche Vorbereitung gleichstellungsrelevanter Aspekte von Berufungsverfahren, Organisation und Durchführung von Workshops zu Gleichstellungskompetenzen, Organisation der durch das BremHG vorgesehenen Begleitung von Bewerbungs- und Berufungsverfahren in Zusammenarbeit mit den Dezentralen Frauenbeauftragten, inhaltliche Zuarbeit für das Rektorat bei der Integration von Gleichstellungsaspekten in Berufsordnungen und Berufungsleitfäden. Organisation und Moderation mehrerer Workshops zu Gleichstellungskompetenz in Berufungsverfahren für Dezentrale Frauenbeauftragte.

→ **Aktionsprogramme zur Gleichstellung:** In Zusammenarbeit mit Hochschulleitung und ZKFF entwickelt die Zentrale Frauenbeauftragte Aktionsprogramme zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich, die vom Akademischen Senat verabschiedet werden und deren Umsetzung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tragen sind. Die Zentrale Frauenbeauftragte untersucht in regelmäßigen Abständen den Stand der Umsetzung dieser Aktionsprogramme und erstattet der Hochschulleitung und dem Akademischen Senat darüber Bericht.

⁸ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/orientierungshilfeguendergerechtesprache_final_lakof.pdf

I.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten / Gleichstellungsstelle



→ **„Wie werde ich FH-Professorin?“:** Planung, Organisation und Durchführung der gut besuchten Veranstaltung 2014, in der Informationen über die Voraussetzungen, die für eine FH-Professur benötigt werden, mit Kurzberichten von Professorinnen aus allen fünf Fakultäten und einem Zeitfenster zum Netzwerken geboten wurden.

→ **Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen I:** In Zusammenarbeit mit Studierenden und Mitarbeitenden wurden mehrere gut besuchte Veranstaltungen zu Gleichstellung geplant und umgesetzt, so eine Filmvorführung der Dokumentation „Man for a Day“ mit anschließender Diskussionsveranstaltung in der HSB (2016), ein ähnliches Format plus Text-Performance im Kino City 46 (2015) sowie eine Veranstaltung zu alltäglicher Diskriminierung mit zwei Vorträgen, einer von Studentinnen produzierten Ausstellung und Diskussion im Kulturzentrum Lagerhaus (2014).

→ **Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen II:** Gründung einer Veranstaltungsreihe unter dem Titel „denkBAR*anders“ in Kooperation mit Kolleginnen der Universität. Angestrebt wird, Räume für öffentliche Diskussionen zu Gleichstellungsthemen zu schaffen, die Wissenschaftsinstitutionen Bremens in verschiedenen Stadtteilen sichtbar zu machen sowie Vorträge und Publikumsdiskussionen mit kulturellen Beiträgen zu verbinden. Bislang wurden drei sehr gut besuchte Veranstaltungen im Haus der Wissenschaft, der Stadtbibliothek Gröpelingen und der Schwankhalle durchgeführt. Die Eröffnungsveranstaltung im Haus der Wissenschaft wurde mit Grußworten der Senatorin für Wissenschaft und der Landesfrauenbeauftragten eingeleitet.

Die Veranstaltungsreihen (I und II) sind thematisch fokussiert auf die Reflexion der Entstehung von Geschlechterbildern und anderen gesellschaftlichen Stereotypen sowie auf deren Verknüpfung und Verflechtung. Sie tragen zur landesweiten öffentlichen Wahrnehmung der Hochschule Bremen und ihrer Gleichstellungsarbeit bei. Angestrebt werden Erweiterungen und Differenzierungen von Denkprozessen und Handlungsspielräumen.

→ **Stand der Wissenschaft:** Recherche wissenschaftlicher Untersuchungen zur Gleichstellung an Hochschulen als Grundlage für die Reflexion bisheriger und die Entwicklung weiterer innovativer Maßnahmen. Die Ressourcenlage der Zentralen Frauenbeauftragten ermöglichte bei der Vielfalt der Aufgaben in den vergangenen beiden Jahren leider keine Publikationen zur Beteiligung an Gleichstellungsdiskussionen der Scientific Community, durch welche die Gleichstellungsarbeit der HSB öffentlich wahrnehmbar gemacht werden könnte.

→ **Öffentlichkeitsarbeit:** Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von Informationsmaterialien, z.B. zu den Themen Studieren mit Kind, Berufswahl und Geschlecht, Beratungsangebote für soziale Notfälle.

→ **Erstellung von Gleichstellungsberichten:** Jährlicher Tätigkeitsbericht als Zentrale Frauenbeauftragte im Akademischen Senat. Jährliche Bereitstellung der Gleichstellungsdaten auf der Homepage.⁹

I.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten / Gleichstellungsstelle

→ **Vernetzung:** Organisation und Durchführung von Vernetzungstreffen für Professorinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Bearbeitung statusbezogener Themen und zur Förderung fakultätsübergreifender Kontakte. Die Vernetzung konnte aus Ressourcen-gründen im Zeitverlauf nur noch vereinzelt stattfinden, ist aus Sicht der Zentralen Frauenbeauftragten jedoch ein bedeutsames Element der Gleichstellungsarbeit, das fortgeführt werden sollte.

→ **Beratung und Information:** Beratung im wissenschaftlichen Bereich zu Fragen der Benachteiligung am Studien- bzw. Arbeitsplatz in Zusammenhang mit der Kategorie Geschlecht bzw. sexueller Orientierung. Beratung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Beratung wird von allen Statusgruppen (Studierende, Mittelbau, Professor_innen) in Anspruch genommen. Besonders intensive Beratungs- und Unterstützungsbedarfe zeigen sich bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Entwicklungs-/Karrieremöglichkeiten im Wissenschaftsbereich.

Information von Studieninteressierten über die Wirkungsweise von Geschlechterstereotypen bei der Studienfachwahl. Beteiligung am Studieninfotag der HSB. Beteiligung am „Runden Tisch Beratung“ und an der Weiterentwicklung der organisatorischen und inhaltlichen Kooperation der unterschiedlichen Anlaufstellen für Beratung an der HSB. Beteiligung an dem im Runden Tisch gemeinsam erarbeiteten Papier „Gute Beratung an der Hochschule Bremen“, in dem Qualitätskriterien für Beratung definiert werden.¹⁰

→ **MentoringMINT:** Erfolgreiche Durchführung des Personal-Gewinnungsverfahrens für die mit Drittmitteln finanzierte MentoringMINT-Stelle, Einarbeitung der neuen Kollegin.¹¹

→ **Gender- und Diversity-sensible Lehre:** Beratung von Lehrenden zu konkreten Umsetzungsmöglichkeiten Gender- und Diversity-sensibler Lehre in allen Fachkulturen und der hierzu auf der Homepage der Gleichstellungsstelle gegebenen Hinweise.¹²

→ **Broschüre zur geschlechtstypischen Berufswahl:** Fertigstellung der Broschüre für Schülerinnen und Eltern, die auf großes Interesse bei Studieninteressierten stößt. Zu dieser

Broschüre gibt es viel positives Feedback von intern und extern. Sie wurde als vorbildliches Beispiel für Gleichstellungsinstrumente in den Instrumentenkoffer der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) aufgenommen. Ergänzungs- und Veränderungswünsche aus einzelnen Fakultäten sollen in die nächste Auflage eingearbeitet werden.¹³

→ **Vorstandsarbeit im Solidaritätsfonds für studierende Eltern der Hochschule Bremen e.V.:** Beratung von studierenden Eltern zu Unterstützungsmöglichkeiten durch den Solifonds e.V., einem Verein zur Unterstützung studierender Eltern in sozialen Notlagen, Abstimmung der Unterstützung mit den anderen Vorstandsmitgliedern, Dokumentation der Beratungsfälle, Organisation und Protokollierung der jährlichen Mitgliederversammlung.¹⁴

¹⁰ www.hs-bremen.de/mam/hsb/referate/r06/mat/beratung_hsb.pdf

¹¹ www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/

¹² www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/glugud/

¹³ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/brosch__re_web-version.pdf

¹⁴ www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/solifond/

I.2 Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten / Gleichstellungsstelle



→ **Kooperation mit dem Career Service der HSB:** Konzeption von Maßnahmen zur Frauenförderung bei der Lebenslauf- und Karriereentwicklung im und nach dem Studium, teilweise in Kooperation mit Belladonna: Kultur, Bildung und Wirtschaft für Frauen e.V..

→ **Diversity-Audit:** Mitarbeit in der Arbeitsgruppe zum Diversity-Audit und an der Erarbeitung von Konzeptvorschlägen zu Konfliktmanagement und barrierefreier Hochschule.

→ **AG „Personalrecruiting“:** Teilnahme an der durch die Hochschulleitung initiierten Arbeitsgruppe „Personalrecruiting“, in der zur Verbesserung der Prozesse bei der Gewinnung von Kandidat_innen in Berufungsverfahren gearbeitet wird.

→ **Steuerungsgruppen CD und CI:** Mitarbeit in den Steuerungsgruppen zu den Corporate-Design- und Corporate-Identity-Prozessen der HSB.

→ **Weiterbildung:** Die Zentrale Frauenbeauftragte nahm im Berichtszeitraum an Weiterbildungen zu Projektmanagement des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und zum „Umgang mit Studierenden, die von Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt berichten“ der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) an der Universität Bremen teil.

I.3 Kommissionsarbeit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF)

Die Zentrale Frauenbeauftragte wird von der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) als ihre Sprecherin gewählt, vom Akademischen Senat bestätigt und ist für die Organisation der Kommission (ZKFF) zuständig. Sie erfasst die Bedarfe und Interessen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich und gestaltet den jeweils erforderlichen Diskussionsrahmen. Die Zentrale Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der Frauen aus dem wissenschaftlichen Bereich im Akademischen Senat und in anderen Gremien der Hochschule.

Die ZKFF versteht sich als Kommission, in der die Konzepte der Gleichstellungspolitik der HSB und ihre Umsetzung diskutiert und gestaltet werden, sowie als Diskussionsforum für Hochschulentwicklung, bei der Gleichstellung immer ein Querschnittsthema ist.

Folgende Themen wurden im Berichtszeitraum in der ZKFF diskutiert:

- Konzeption des kommenden Aktionsprogramms für Gleichstellung
 - Gutachten des Wissenschaftsrats
 - Wissenschaftsplan 2020
 - Hochschulentwicklungsplan HSB
 - Gleichstellungsressourcen
 - CD- und CI-Prozesse
 - Studienerfolgsmanagement
 - Qualitätsentwicklung
 - Berufsordnung
 - Leitfaden zur Berufsordnung
 - Prekäre Beschäftigungsverhältnisse
 - Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Nachwuchsförderung von Frauen
 - Arbeitssituationen von WiMis und LfbAs
 - Bremisches Besoldungsgesetz
 - Gendersensible Sprache (Broschüre)
 - Geschlechtsspezifische Studienfachwahl (Broschüre)
 - Mentoring MINT, Konzeption und Umsetzung
 - Gender und Diversity in der Lehre (Inhalte und Didaktik)
 - Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen
 - Sexuelle Grenzüberschreitungen im Hochschulalltag
 - Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Rektorin, Kanzlerin und der Konrektor für Studium und Lehre wurden zur Diskussion von Themen wie z.B. dem Wissenschafts- und Hochschulentwicklungsplan, Ressourcen für Gleichstellung sowie Organisationsentwicklung und Studienerfolgsmanagement in die ZKFF eingeladen.

Teil II

Umsetzung des Gleichstellungsprogramms

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Das 4. Aktionsprogramm für Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Hochschule Bremen mit einer Laufzeit von 2013 – 2017 orientiert sich, wie bereits die vorlaufenden Gleichstellungsprogramme, in seinen Kernbereichen an den Statusgruppen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich (Studentinnen, Frauen im Mittelbau und Professorinnen).¹⁵

¹⁵ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/programme/4._aktionsprogramm_din-a-4_endversion.pdf

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Das 4. Aktionsprogramm ist folgendermaßen strukturiert:

→ Kernbereich 1: Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen.

Zusätzlich Maßnahmen zur Umsetzung und Verstetigung gendersensibler und -orientierter Lehre.

→ Kernbereich 2: Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

→ Kernbereich 3: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.

Die Aktionsprogramme für Gleichstellung stellten die Grundlage für die erfolgreichen Bewerbungen um Mittel aus den Professorinnenprogrammen I und II dar.

Im Berichtszeitraum 2014 – 2016 ermöglichte uns die Akquirierung von Drittmitteln aus den BMBF-Programmen Professorinnenprogramm I und II die Verwirklichung vieler Aktivitäten, zu denen wir uns in unserem 4. Aktionsprogramm verpflichtet haben. Über einen Teil dieser erfolgreich umgesetzten Maßnahmen wurde bereits im ersten Teil dieses Reports berichtet.

Die Förderung über das Professorinnenprogramm I lief bis 2014 und ermöglichte uns, gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Bereich der Förderung von Promovendinnen, der Unterstützung gendersensibler Lehre und in einem Mentoring-MINT-Projekt umzusetzen.

In den gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Professorinnenprogramms II, Laufzeit der Maßnahmen von 2015 bis 2019, konzentrieren wir uns auf ein neu gestaltetes Mentoring MINT-Projekt und die Förderung von Promovendinnen.



II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

KERNBEREICH 1

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

Gender und Diversity in der Lehre

Als ein Themenfeld im Kernbereich 1 beschäftigen wir uns mit der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Didaktik und Inhalte. Hierzu stehen Materialien und Hilfestellungen auf unserer Homepage zur Verfügung.¹⁶ Lehrende können sich individuell in der Gleichstellungsstelle bei der Zentralen Frauenbeauftragten zur konkreten Umsetzung in die jeweiligen Fachinhalte und Modulstrukturen beraten lassen.

Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:

Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, umfassten im Berichtszeitraum folgende Aktivitäten:

In der ersten, über das Professorinnenprogramm I finanzierten, Laufzeit von Mentoring MINT vom 01.11.2011 bis 31.08.2014, wurden drei Herbst- bzw. Frühjahrsakademien für Schülerinnen und ein Fotowettbewerb für MINT-Studentinnen durchgeführt¹⁷. Es fanden eine Podiumsdiskussion („Warum nicht MINT machen?“) zu MINT-Studiengängen und MINT-Berufen und eine Veranstaltung („Haben Studiengänge und Berufe (k)ein Geschlecht?“) zur geschlechtsspezifischen Konnotation von Studiengängen und Berufen statt. Zusätzlich wurde in Zusammenarbeit mit der Zentralen Studienberatung und dem Studiengang Journalistik eine Broschüre entwickelt, die zum Ziel hat, Frauen für „typische Männerberufe“ und Männer für „typische Frauenberufe“ zu interessieren.¹⁸

Die Erfahrungen aus der ersten Laufzeit wurden für das zweite, aktuelle Mentoring-MINT-Projekt unter Qualitäts- und Effektivitätsgesichtspunkten reflektiert. Die Maßnahmen wurden dementsprechend zu einem modifizierten Konzept mit dem Ziel der langfristigen Vernetzung und Bindung von Schülerinnen und MINT-Studentinnen weiterentwickelt.

Anteil monoedukativer Angebote zur Studienfachwahl für Schülerinnen bundesweit:

Bundesweit bieten laut Hochschulkompass¹⁹ 99 Fachhochschulen einen oder mehrere MINT-Studiengänge an. Davon sind 62 (62,6%) Studiengänge in der „Komm, mach MINT“-Datenbank mit Angeboten für Schülerinnen und Schülern zu MINT vertreten. 54 (86,3%) sind monoedukative Angebote für Schülerinnen.

¹⁶ www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/gud/

¹⁷ vgl. Hankeln, Mareile, Viereck, Axel: Studienberatung und Studienmarketing, interner Bericht, Stand 2014

¹⁸ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/brosch__re_web-version.pdf

¹⁹ www.hochschulkompass.de/home.html

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Zielgruppen bundesweit: Das Alter der Zielgruppen reicht von Angeboten für Schülerinnen ab der 4. Klasse bis zu Angeboten für Abiturientinnen und Fachabiturientinnen nach ihrem Abschluss (Niedersachsen-Technikum, Hessen-Technikum). Von den in den Jahren 2015 und 2016 von „Komm, mach MINT“ als Projekte des Monats ausgezeichneten Projekten (wie auch meetMINT der HSB im März 2017) richtet sich die Mehrheit der Angebote an Schülerinnen ab 14 Jahren. Angebote, die sich explizit an Schülerinnen in der Schulabschlussphase richten, sind in der Minderheit. Das verwundert nicht, sinkt doch das Interesse von Schülerinnen in der Adoleszenz zunehmend. Die Chance, die Schülerinnen in einem höheren Alter zu erreichen, sinkt ab 16 Jahren kontinuierlich.²⁰

Die Konzeption des Mentoring MINT-Programms der HSB basiert auf der Auswertung der bundesweiten Erfahrungen in diesem Bereich.

Unter dem Dach von Mentoring MINT werden in der HSB meetMINT, eine Veranstaltungsreihe für Schülerinnen, und makeMINT, ein Mentoring-Angebot für MINT-Studentinnen in der Eingangsphase, umgesetzt. Letzteres beginnt 2017.

Im Folgenden wird ausführlich auf das aktuell laufende Mentoring-MINT-Projekt der HSB eingegangen, auch, da dieses ein Förderschwerpunkt in den gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm II ist:

Ausgangslage:

Die Berufs- und Studienorientierung ist ein multifaktorielles Geschehen und entwickelt sich als Wechselwirkung zwischen subjektiven Handlungen und gesellschaftsstrukturellen Bedingungen. Dies gilt insbesondere für die Prozesse der geschlechtstypischen Studienfachwahl.²¹ „meet-MINT“ setzt daher an folgenden Einflussfaktoren für die Studienfachwahl von Schülerinnen an:

→ das naturwissenschaftlich-technische Selbstkonzept von Frauen und ihre Selbstwirksamkeitserwartung als zentraler Faktor,²²

→ der Einfluss der Peer Group,²³

→ der Einfluss der Eltern,²⁴



²⁰ [blogs.technet.microsoft.com/microsoft_presse/ warum-wir-maedchen-fuer-technik-begeistern-muessen/](https://blogs.technet.microsoft.com/microsoft_presse/2013/03/01/why-women-should-be-excited-about-tech/)

²¹ vgl. Barbara Schwarze: Berufs- und Studienorientierung als komplexer Prozess mit diversen Wirkungen. In: Sandra Augustin, Helga Gotzmann (Hrsg.): MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT 2015, S. 17 – 52

²² vgl. Päivi Taskinen, Regine Asseburg, Oliver Walter: 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; acatech und Körber-Stiftung (Hrsg.): MINT Nachwuchsbarometer 2014, S. 14

²³ vgl. Cornelia Lins, Sabine Mellies, Barbara Schwarze: Frauen in der technischen Bildung – Die Top-Ressource für die Zukunft. In: Regina Buhr, Ernst A. Hartmann (Hrsg.): Technische Bildung für Alle. Ein vernachlässigtes Schlüsselement der Innovationspolitik, 2008, S. 292

²⁴ vgl. acatech und Körber-Stiftung (Hrsg.): MINT Nachwuchsbarometer 2014, S. 19f

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

→ der Einfluss von Schule und Lehrkräften,²⁵

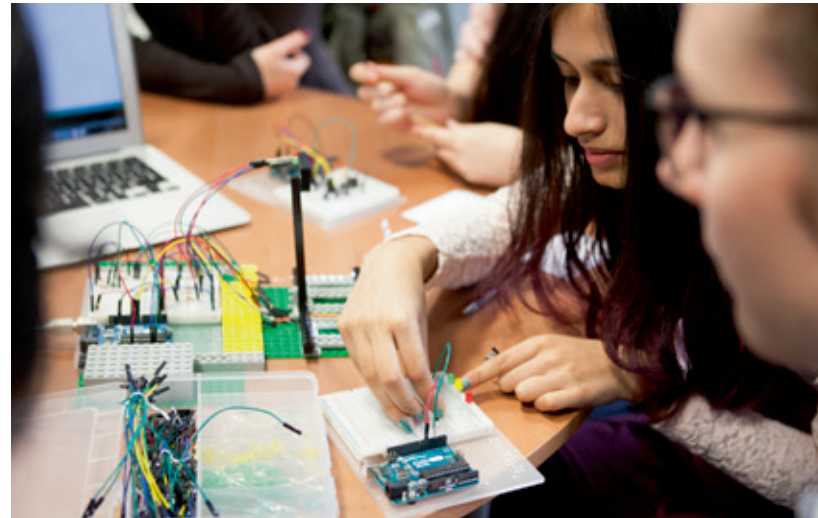
→ das Image der Fächer²⁶ und die mangelnde Information über Studiengänge und die dazugehörigen Berufsfelder.²⁷

Auch die Unterschiede zwischen MINT-Studenten und MINT-Studentinnen beruhen auf sozialisationsbedingten wie strukturellen Bedingungen und auf den damit zusammenhängenden Stereotypisierungen in der Selbst- und Fremdeinschätzung.

Hier werden im wissenschaftlichen Diskurs

→ zum einen eine geringere Identifikation während des Studiums mit männlich konnotierten Fächern²⁸ und

→ zum anderen eine unterschiedliche Erwartungshaltung von männlichen und weiblichen MINT-Studierenden in Bezug auf Berufseintritt und Karriere genannt²⁹.



Diese Antizipation struktureller Ungleichheit³⁰ führt zu Unterschieden in der Selbstwirksamkeitserwartung von Studentinnen und Studenten und kann sich auf den Studien-erfolg auswirken.

Bisherige Tätigkeiten:

Ab 01.01.2016 wurde ein neues Konzept entwickelt, dass die o.g. Faktoren in den Fokus nimmt, aber auch Synergieeffekte der Aktivitäten für Schülerinnen und MINT-Studentinnen nutzt. Die Maßnahmen erhalten nun einen Programmcharakter mit jährlich wiederkehrender Struktur, um den Wiedererkennungswert zu erhöhen, den Aufwand für die Akquise zu senken sowie Ressourcen in Bezug auf den Beitrag der Fakultäten zu schonen.

²⁵ vgl. acatech und Körber-Stiftung (Hrsg.): MINT Nachwuchsbarometer 2014, S. 23f

²⁶ vgl. Barbara Schwarze: Berufs- und Studienorientierung als komplexer Prozess mit diversen Wirkungen. In: Sandra Augustin, Helga Gotzmann (Hrsg.): MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT 2015, S. 40ff

²⁷ Manfred Prenzel, Kristina Reiss, Marcus Hasselhorn: Förderung der Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. In: Joachim Milberg (Hrsg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaften. Beiträge zu den zentralen Handlungsfeldern 2009, S. 32f

²⁸ vgl. Bahar Haghanipour: Mentoring als genderechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften, 2003, S. 36.

²⁹ vgl. Tino, Bargel, Frank Multrus, Norbert Schreiber: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Ed.): Studienqualität und Attraktivität der Ingenieurwissenschaften: eine Fachmonographie aus studentischer Sicht. Berlin, 2007, S. 39

³⁰ ebd. S. 45ff

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Die Eckdaten des neu entwickelten Mentoring MINT Konzeptes:

	Zielgruppe	Zentrale Handlungsziele	Ablauf	Formate
meet-MINT³¹ für Schülerinnen	Schülerinnen ab Klasse 7, Eltern, Lehrkräfte	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung und Stabilisierung des Interesses an MINT-Fächern - Vernetzung der Schülerinnen - Einbeziehung des sozialen Umfelds 	<ul style="list-style-type: none"> - Jährlich wechselnde Themenschwerpunkte - Kombination von Instrumenten - Veranstaltungstart: November 2016 - Bislang 6 durchgeführte Veranstaltungen mit 110 Anmeldungen (im ersten meetMINT Durchgang 2016/2017) 	<ul style="list-style-type: none"> - Campstouren (erfahrungsbasierte Information) - MINTakademie (Erfahrungslernen durch Mitmachaktionen) - Next Generation (Berufsorientierungs-Workshop für Eltern und Schülerinnen) - MINTdiskutiert (Podiumsdiskussion für Eltern, Schülerinnen und Lehrkräfte)
makeMINT für Studentinnen	<p>Mentees: MINT-Studentinnen in der Eingangsphase</p> <p>Mentorinnen: MINT-Studentinnen ab dem 3. Semester</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Identifikation mit dem Studienfach durch partizipative Beteiligung - Erweiterung des Erlebnis- und Erfahrungsraumes - Reflektion bisheriger Deutungsmuster von Karriere- und Berufschancen - Stabilisierung durch Vernetzung und Entwicklung von handlungsleitenden Strategien 	<ul style="list-style-type: none"> - Zweisemestriges Programm - Start im WS 2017 	<ul style="list-style-type: none"> - Moderiertes Peer Mentoring - Fachbezogene Vernetzungsangebote - Vernetzung mit Expertinnen aus der Praxis - Mentorinnen-Schulung und –coaching

Aufgaben des Programm-Managements in 2016:

Zu den Aufgaben des Programm-Managements gehörten in 2016:

→ Internes Informationsmanagement

→ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

→ Beratung der Beteiligten zu zielgruppen-gerechter Gestaltung von Studienorientierungsmaßnahmen und Entwicklung von entsprechenden Leitfäden

→ Aufbau des Studentinnen-Teams

→ Entwicklung und Umsetzung von Schulungsmodulen für MINT-Studentinnen

→ Gewinnung von Kooperationspartner_innen in und außerhalb der HSB

→ Entwicklung und/oder Planung der Formate in Zusammenarbeit mit den Fakultäten 2, 4 und 5 und externen Kooperationspartner_innen

→ Entwicklung und Durchführung von Workshops für Eltern und Schülerinnen

→ Akquise der Schülerinnen

→ Abwicklung der Anmeldeformalitäten

→ Information und Beratung von Schülerinnen, Eltern und Lehrkräften

→ Event-Management

→ Moderation der Veranstaltungen

→ Evaluation

³¹ Weitere Informationen unter: www.meetMINT.hs-bremen.de

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Internes Informationsmanagement:

Ab Februar 2016 erfolgte die Entwicklung und Umsetzung eines internen Informationsmanagements als Top-Down-Prozess zur Einbindung der Studiengänge, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, und zur Gewährleistung einer reflexiven Weiterentwicklung im Projektverlauf.

Dies umfasste in 2016 insbesondere

→ Präsentationen und Abstimmungen in den Leitungsgremien der HSB: Ständige Konferenz am 12.05.2016, Studiendekan_innenrunde am 10.05.2016, Zentrale Kommission für Frauenfragen am 12.04.2016

→ Bislang 23 Einzelgespräche mit Studiengangsleitungen, dezentralen Frauenbeauftragten und Lehrenden in den Fakultäten 2, 4 und 5 zur Gewinnung und Beratung der MINT-Studiengänge und zur Vorbereitung der Programmentwicklung des ersten Themenschwerpunktes „Lebens(t)räume gestalten“ (Juni 2016 – September 2016)

→ Information aller dezentralen und zentralen Akteur_innen und Durchführung einer Informationsveranstaltung am 06.06.2016

→ Vorstellung des Projekts beim HSB Lunch-Club am 15.06.2016

→ Interne Information über den Newsletter der HSB

→ Abstimmung mit dem Referat Studienberatung/Studierenden-marketing und dem Career Service, seit Februar 2016 fortlaufend

→ Abstimmung mit dem Studienerfolgsmanagement, seit Februar 2016 fortlaufend

→ konzeptionelle Entwicklung und Zusammenarbeit mit Akteur_innen der Studienorientierung (Girls' Day, Studieninfotag, Rent a student, Messen, Studienorientierungs-Workshop), seit Februar 2016 fortlaufend

→ Beratung und Abstimmung in den Fakultäten mit den Akteur_innen auf der operativen Ebene (wissenschaftliche und akademische Mitarbeiter_innen, LfbAs, Doktorandinnen, Laborleiter_innen und Labormitarbeiter_innen), seit Juli 2016 fortlaufend

→ Regelmäßige Information über die Veranstaltung über den Newsintern-Verteiler, seit Oktober 2016 fortlaufend

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

→ Mediendesign (Entwicklung meetMINT-Logo, Flyer, Plakate, Postkarten, Websiteelemente)

→ drei Pressemitteilungen zum ersten meetMINT-Schwerpunkt

→ es erschienen neun Presseartikel und zahlreiche Online-Mitteilungen zum ersten Schwerpunkt (beispielsweise eine Ankündigung der Podiumsdiskussion „Alles im grünen Bereich? Frauen in Umwelt- und Energieberufen“ am 16.06.2017 auf der Website des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit)

→ Aufbau und Weiterentwicklung eines Multiplikator_innennetzwerks in Bremen und im Umland und regelmäßige Mailings zur Einbindung aller relevanten Akteur_innen

→ Aufbau und Pflege eines Schülerinnen-Mailverteilers für Bremen und Niedersachsen und regelmäßige Information über Veranstaltungen

→ Portale (Komm mach MINT, MINTforum Bremen)

→ Entwicklung von Struktur und Inhalten einer Webpräsenz³² (über diese erfolgt auch die Online-Anmeldung)

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Studentinnen-Team:

Zentraler Baustein ist der Einsatz eines Studentinnen-Teams. Die Studentinnen werden zugleich als Role Models für meetMINT und als makeMINT-Mentorinnen geschult. Für den ersten Durchgang 2016/2017 konnten sieben Studentinnen der Fakultäten 2, 4 und 5 gewonnen werden. Die Auswahl, Schulung und monatlichen Teamtreffen für meetMINT seit Oktober 2016 dienen zugleich der Vorbereitung von makeMINT. Durch eine partizipative Beteiligung der Studentinnen an der meetMINT-Programmausgestaltung soll die Identifikation mit dem eigenen Studienfach erhöht werden.

meetMINT-Programm:

Die Programmplanung für den ersten Themenschwerpunkt „Lebens(t)räume gestalten“ wurde im Oktober 2016 abgeschlossen. Folgende Veranstaltungen wurden in 2016 und 2017 durchgeführt:

Lebens(t)räume gestalten 2016/2017			
Termin	Format	Titel	Anmeldungen
19.11.2016	Next Generation	meetMINT-Auftakt mit Kreativ-Workshop	27
28.01.2017	Campustour	Umwelt, Raumfahrt, Energie - Willkommen in der Zukunft!	8
11.-13.04.2017	MINTakademie	Wind, Wellen und 3D	14
27.04.2017	Girls' Day: Campustour	Ingenieurin werden, Ingenieurin sein - Ist das etwas für mich?	10
20.05.2017	Campustour	Biologin, Informatikerin oder Umweltingenieurin werden?	27
16.06.2017	MINTdiskutiert	Alles im grünen Bereich? Frauen in Umwelt- und Energieberufen	25

Basierend auf dem Engagement der MINT-Fakultäten, ihrer konstruktiven Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle wurde der erste Themenschwerpunkt sehr erfolgreich umgesetzt. So konnte den beteiligten Schülerinnen bereits im ersten Durchgang eine große Bandbreite der MINT-Studiengänge der HSB vorgestellt werden.

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Zu den meetMINT-Veranstaltungen meldeten sich bereits im ersten Durchgang insgesamt 111 Personen an, davon 86 Schülerinnen. Die Bremer Schülerinnen kamen aus 26 verschiedenen Schulen, verteilt im bremischen Stadtgebiet in 14 Stadtteilen. Die Schülerinnen wohnen in 21 verschiedenen Stadtteilen.



Es konnten bereits im ersten Durchgang nahezu alle Gymnasien und ein Drittel der Bremischen Oberschulen beteiligt werden.

Weitere Aktivitäten, Vernetzung, Auszeichnung:

- Mitglied des Arbeitskreises „Berufliche Perspektiven von Mädchen und Frauen“ der ZGF
- Regelmäßige Teilnahme an Treffen des Bremer MINT-forums
- Teilnahme am MINT-Fachtag in der Universität Bremen (März 2016)
- Beteiligung am Studieninfotag der HSB mit einem MINT-Berufswahlquiz
- Grußwort von Susanne Peter, MentoringMINT-Projektleiterin, zur Kooperationsveranstaltung der Hochschule Bremen und Belladonna „Leben 4.0 – Lebensentwürfe junger Frauen“, einer Podiumsdiskussion am 6. März 2017 aus Anlass des Internationalen Frauentages

→ Moderation des Thementisches „Stärkung der MINT-Förderung“ im Rahmen des Erfahrungsaustauschkreises für Nordwest-Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen am 20. März 2017, veranstaltet vom Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ des Bundesministeriums Arbeit und Soziales bei Mercedes-Benz Bremen

→ Auszeichnung als „Projekt des Monats“ von Komm-Mach-MINT (März 2017)

Ausblick:

Der Start des Mentoring-Programms „makeMINT“ ist im Wintersemester 2017/2018 geplant, mit den Vorbereitungen wurde in 2016 begonnen (s.o.).

Mit „makeMINT“ wird für Studentinnen der MINT-Fächer ein Mentoring-Programm angeboten, das als zweisemestriges Angebot an der HSB durchgeführt werden soll. Durch eine Erweiterung der Erlebnis- und Erfahrungsbereiche der Studentinnen wird Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung genommen, um so den Studienerfolg zu erhöhen (vgl. S. 16).

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

KERNBEREICH 2:

Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Berichtszeitraum wurden acht Promovendinnen über die Professorinnenprogramme I und II gefördert.

Das Angebot der individuellen Karriereberatung von Frauen im Mittelbau durch die Zentrale Frauenbeauftragte wurde intensiv nachgefragt.

Die in den Jahren zuvor initiierten fakultätsübergreifenden Vernetzungstreffen der Statusgruppen konnten aus Ressourcengründen nur bis Ende 2014 stattfinden. Zu diesem Zeitpunkt lief die durch das Professorinnenprogramm I finanzierte und bei der Konrektorin für Forschung angesiedelte Stelle zur Förderung des Mittelbaus aus. Von dieser Stelle aus wurden Promotionskolloquien organisiert, individuelle Karriereberatung geleistet und ein Mentoring-Konzept entwickelt.

Die durch die Zentrale Frauenbeauftragte organisierte Informationsveranstaltung „Wie werde ich FH-Professorin?“ am 13.06.2014, mit Informationen über die Voraussetzungen zur Fachhochschulprofessur und engagierter Beteiligung von Professorinnen aus allen Fakultäten war sehr gut besucht.

Im Nachgang wurden weitere individuelle Karriereberatungsgespräche geführt.

Der in federführender Leitung des Staatsrats der Senatorin für Wissenschaft durch Hochschulleitungen, Personalräte, Frauenbeauftragte, Gewerkschaften und die Arbeitnehmerkammer erarbeitete Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den Bremer Hochschulen“ wurde am 15. November 2016 unterschrieben. Der Rahmenkodex zielt auf die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des



Hochschulpersonals, insbesondere in Bezug auf befristete Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungsumfang und berufliche Perspektiven für Beschäftigte im Mittelbau.³³

Im Berichtszeitraum brachte sich die Zentrale Frauenbeauftragte in einer hochschulinternen Arbeitsgruppe zur Implementierung von Jahresgesprächen ein. Ergebnis der Arbeitsgruppe ist der Beschluss der Kanzlerin, nach dem die „Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst“ mit Hilfe des dazu veröffentlichten Leitfadens an der Hochschule Bremen umgesetzt werden soll. Aus Gleichstellungssicht können Jahresgespräche ein förderliches Instrument zur Kommunikation z.B. über Fragen der Zusammenarbeit, Arbeitsleistung und Arbeitsbelastung sowie Probleme und Lösungen bei der Vereinbarung von familialer Sorgearbeit und Beruf sein.³⁴

³³ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/frauenbuero/lakof/rahmenkodex.pdf

³⁴ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/beratung/dv_und_leitfaden_mit_arbeitendengespr_{}_che.pdf

II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

KERNBEREICH 3

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

→ Im Berichtszeitraum wurden mehrere Workshops für die Dezentralen Frauenbeauftragten durchgeführt. Es fanden bilaterale Zusammenarbeit und kontinuierliche Absprachen zur Begleitung der Bewerbungs- und Berufungsverfahren statt.

→ Durch die Gleichstellungsstelle wird die Akquise von Professorinnen durch die kontinuierliche Inanspruchnahme und Kontaktierung der entsprechenden Frauennetzwerke gestützt.

→ Die Zentrale Frauenbeauftragte und die ZKFF beschäftigten sich intensiv mit der neuen Berufsordnung und dem zugehörigen Leitfaden und brachten differenzierte Vorschläge aus Gleichstellungssicht ein.

→ Die Veranstaltung „Wie werde ich FH–Professorin“ (13.06.2014) wurde organisiert und von der Zentralen Frauenbeauftragten mit Beteiligung von Professorinnen aus allen Fakultäten durchgeführt. Interessentinnen für Professuren an der Hochschule Bremen werden von den Frauenbeauftragten individuell zu den hierfür notwendigen Voraussetzungen beraten.



→ Die regelmäßigen Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten zum gemeinsamen Leitziel, 2017 auf einen Professorinnenanteil von 30 % zu kommen, wurden weitergeführt. Die Ausschreibungstexte wurden um diesen Aspekt und um den Hinweis auf die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit der Zentralen Frauenbeauftragten, einschließlich Kontaktdaten, ergänzt.

→ Das Angebot des Mentorings für neuberufene durch bereits länger beschäftigte Professorinnen wurde weitergeführt.

→ Die fakultätsübergreifende Vernetzung der Professorinnen konnte aus Ressourcengründen nicht im von der Zentralen Frauenbeauftragten und der Zielgruppe gewünschten Umfang fortgesetzt werden.

STATUSGRUPPENÜBERGREIFENDE

MASSNAHMEN UND VERANSTALTUNGEN:

→ Wesentliche statusgruppenübergreifende Veranstaltungen sind die Formate „Gendertage“ (HSB-intern) und „denkBAR*anders“ (hochschulübergreifend), auf die zu Beginn dieses Berichts detailliert eingegangen wird (S. 12).

Für Beschäftigte und Studierende werden folgende Maßnahmen kontinuierlich vorgehalten:

→ Nutzungsmöglichkeiten des Kinderbetreuungsangebots der HSB

→ Nutzungsmöglichkeiten der Kinderferienbetreuung

→ Beratung in Konfliktfällen und sozialen Fragen

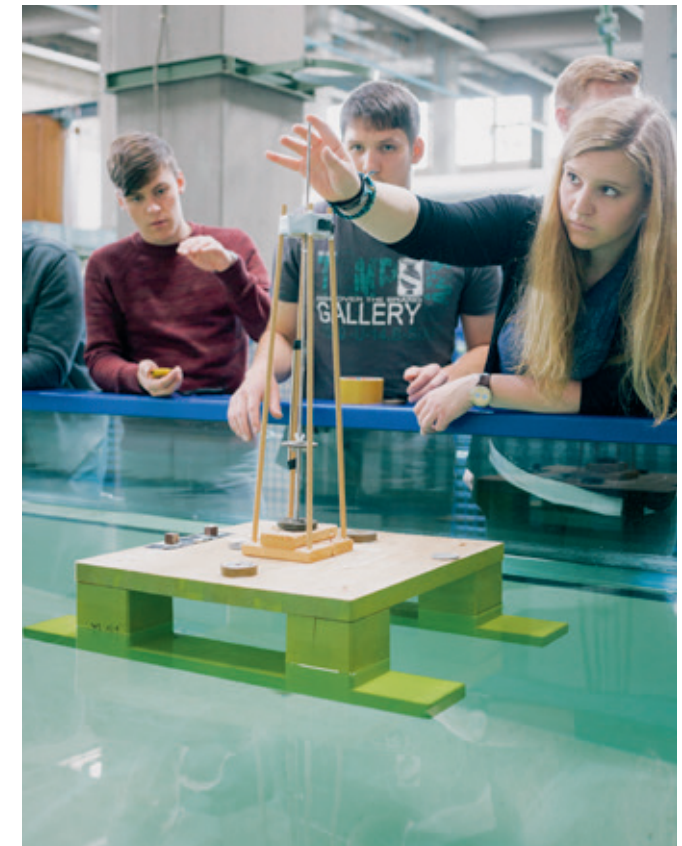
II.1 4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Zusammenfassende Einschätzung:

Im Berichtszeitraum konnte ein großer Teil der im 4. Aktionsprogramm formulierten Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf den Weg gebracht werden. Dies bedeutet jedoch nur in wenigen Fällen, dass wir die Aktivitäten als erledigt abhaken können. Auf die meisten Maßnahmen trifft vielmehr zu, dass sie langfristige beharrliche Aktivitäten – und damit auch eine Fortschreibung im ab 2018 folgenden 5. Aktionsprogramm – benötigen, um zu den anvisierten Zielen führen zu können.

Für den Kernbereich 1 gilt, dass die Neufokussierung des Projekts Mentoring MINT sich als außerordentlich positiv und erfolgreich erweist. Im Kernbereich 2 sind weitere Anstrengungen bei der Unterstützung zur Qualifizierung wünschenswert und eine Ressourcenfrage. Der Kernbereich 3 ist, auch durch die Tatsache, dass sich derzeit in allen Fakultäten Dezentrale Frauenbeauftragte für die Gleichstellung in der Personalgewinnung engagieren, relativ gut aufgestellt. In Zeiten mit vielen parallelen Berufungsverfahren würden allerdings auch hier weitere Ressourcen benötigt.

Die Reflexion der Auswahl der Maßnahmen, auch im Vergleich mit Hochschulen bundesweit, zeigt, dass wir die richtigen Maßnahmen in einem Themenfeld setzen, welches von gesellschaftlichen Wechselbewegungen des Fortschritts und der Retraditionalisierung gekennzeichnet ist.



Teil III

Informationen zu Gleich-
stellungsaspekten an Hochschulen
auf Landes- und Bundesebene

III.1 Landesebene

III.1 Landesebene:

Rahmenkodex: In der Funktion als Sprecherin der Landeskongferenz der Frauenbeauftragten der Bremer Hochschulen (LaKoF) Beteiligung der Zentralen Frauenbeauftragten der HSB an der Erarbeitung des Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremer Hochschulen“ beim Staatsrat der Senatorin für Wissenschaft. Schwerpunktthemen des Rahmenkodex: befristete Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungsumfang und berufliche Perspektiven. An der Erarbeitung beteiligten sich die Hochschulleitungen, die Personalräte, Gewerkschaften, Arbeitnehmerkammer und LaKoF. Der Rahmenkodex wurde am 15.11.2016 feierlich im Rathaus unterzeichnet. Teil des Rahmenkodexes ist auch die Vereinbarung, dass die Hochschulen zur Umsetzung hochschulinterne Verfahrensregelungen bzw. Leitlinien beschließen werden.³⁵

III.2 Bundesebene

III.2 Bundesebene:

Wenngleich sich der hier vorliegende Gleichstellungsbericht auf die Jahre 2014 bis 2016 bezieht, haben wir an dieser Stelle ein paar ausgewählte aktuelle Aussagen und Informationen zu Gleichstellung auf Landes- und Bundesebene zusammengestellt.

→ Im aktuellen „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS belegt die Hochschule Bremen in der Gesamtbewertung einen respektablen Platz im oberen Drittel. Bei den Indikatoren „Wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ sowie „Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2010“ rangiert die HSB in der Spitzengruppe. Dem Hochschulranking liegen Daten des Jahres 2015 zugrunde.³⁶

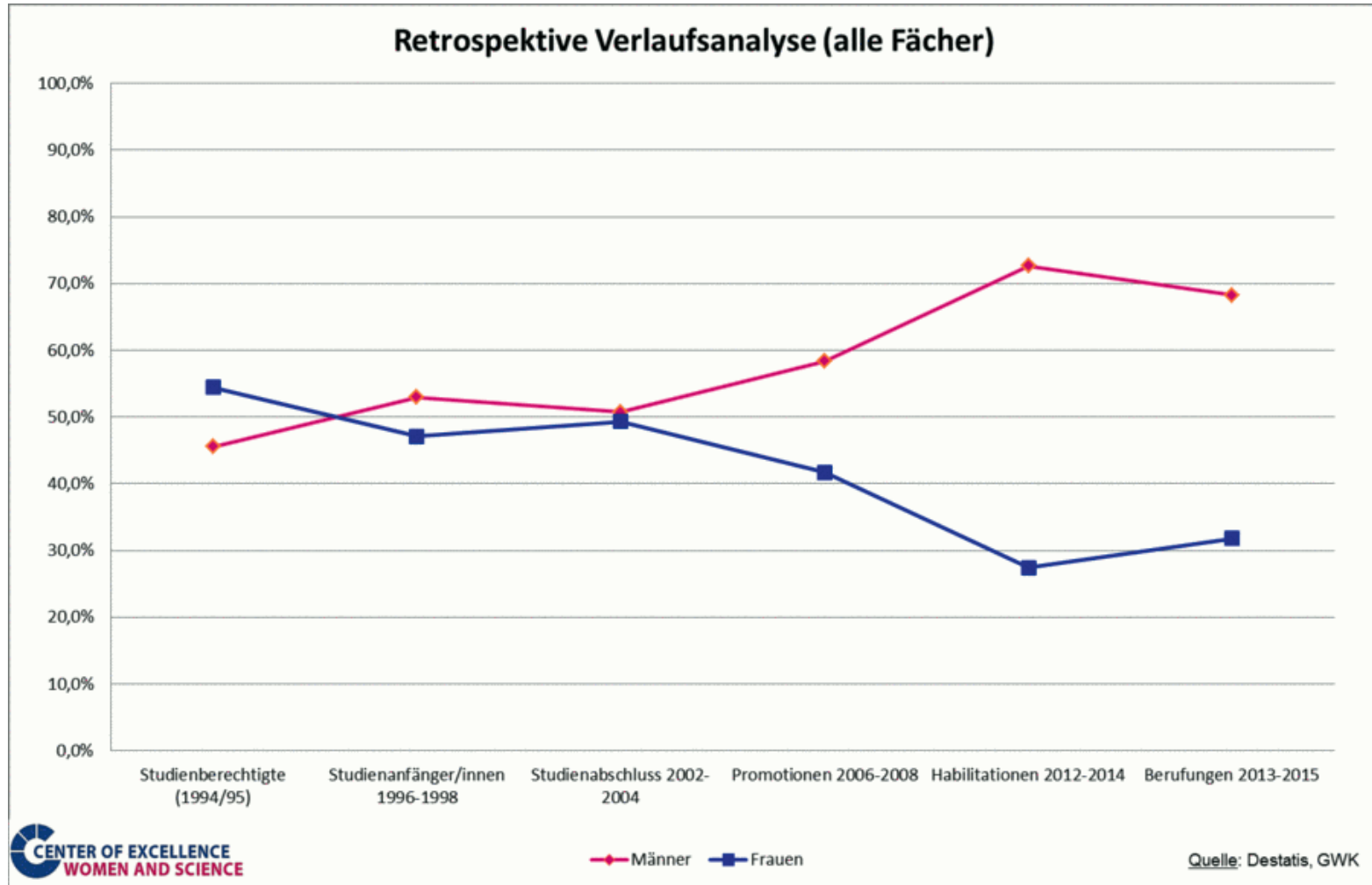
→ „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bedarf nach wie vor einer intensiven Beachtung durch Bund und Länder. Im Verlauf der vergangenen Jahre hat der Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen zwar kontinuierlich zugenommen (...), nach wie vor sinkt jedoch der Frauenanteil mit jeder Stufe auf der Karriereleiter nach Aufnahme des Studiums. Insbesondere bei den Professuren ist – mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich durchschnittlich 0,77 Prozentpunkten in den letzten 10 Jahren – nur ein begrenzter Zuwachs zu verzeichnen. Zudem gilt: Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger der Anteil der Frauen. Die retrospektive Analyse von Karriereverläufen zeigt, dass sich in den letzten zehn Jahren die ‚Schere‘ zu schließen beginnt.“³⁷

³⁵ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/frauenbuero/lakof/rahmenkodex.pdf

³⁶ Löther, Andrea; GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln, 2017 (cews.publik 21)

³⁷ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (Hrsg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn, 2016, Heft 50, S. 10

III.2 Bundesebene



Quelle: www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaufe-studien/, letzter Zugriff: 10.08.2017

III.2 Bundesebene

„Auch wenn sich in den letzten Jahren der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Hochschulen sowie – mit deutlich geringerer Dynamik – in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich erhöht hat, sind die Fortschritte weiterhin sehr langsam. Die Unterrepräsentanz von Frauen an der Spitze der Wissenschaft ist nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, sondern auch des Kompetenzverlustes für die Forschung. Die wissenschaftliche Expertise promovierter Wissenschaftlerinnen und ihre Leistungsfähigkeit werden derzeit noch nicht hinreichend für eine weitere wissenschaftliche Karriere an Hochschulen oder außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ausgeschöpft. Dieses Potenzial gilt es durch eine strategische, Aspekte der Chancengleichheit integrierende Personalentwicklung in die höheren Qualifikations- und Verantwortungsebenen zu führen.

Flankierend sind die notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen, wie längerfristige Beschäftigungsperspektiven, eine höhere wissenschaftliche Selbstständigkeit im Mittelbau und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Vor allem aber bedarf es eines Kulturwandels in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems, der insbesondere den Bedürfnissen von Frauen Rechnung trägt.“³⁸ Laut GWK tragen sowohl die von der DFG verabschiedeten Gleichstellungsstandards als auch die Fortsetzung des Professorinnenprogramms wesentlich zu nachhaltigen Fortschritten bei³⁹ (vgl. ebd. S13f).



³⁸ ebd. S. 13

³⁹ vgl. ebd. S. 13f

III.2 Bundesebene

→ „**Mit zusätzlichen Maßnahmen** und einer inhaltlichen Neuakzentuierung will die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft weiter vorantreiben. Die Gremien der größten Forschungsförderungsorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft in Deutschland fassten hierzu am Mittwoch, dem 5. Juli 2017, im Rahmen der Jahresversammlung in Halle (Saale) einen mehrteiligen Beschluss. Dieser sieht zum einen vor, die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Zuge der sogenannten ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ fortzusetzen. Zum anderen soll das Thema Gleichstellung – das als Satzungsziel bereits eine herausgehobene Bedeutung für die Arbeit der DFG hat – künftig im eigenen Förderhandeln eine noch größere Rolle spielen.

Beides findet vor dem Hintergrund statt, dass die Anzahl von Professorinnen und Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in Deutschland zwar weiter steigt, aber immer noch hinter den Möglichkeiten zurück bleibt. So liegt der Professorinnenanteil derzeit bei 22 Prozent (ohne Juniorprofessuren) bei einem Frauenanteil von circa 50 Prozent der Studienabschlüsse und 45 Prozent der Promotionen.“⁴⁰

→ „**Das Professorinnenprogramm** wurde 2012 und 2017 evaluiert. Es ist so erfolgreich, dass Bund und Länder das Professorinnenprogramm auch nach 2017 fortsetzen wollen.

Die erneute starke Resonanz des Programms auch in der zweiten Phase bestätigt die Ergebnisse der Evaluation der ersten Programmphase: Hochschulen, die am Programm teilnehmen, engagieren sich stärker für Gleichstellungsthemata. (...)

Im März 2016 wurde bereits die 500. Berufung im Professorinnenprogramm von Bund und Ländern gezählt. Dabei sehen Bund und Länder über die ansteigende Professorinnenanzahl hinaus den besonderen Erfolg des Programms in der dadurch ausgelösten Dynamik zur Begründung und Stärkung gleichstellungsfördernder Strukturen an den Hochschulen. Diese müssen die durch die Förderung der Professuren frei werdenden Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. So werden erhebliche Mittel zum Beispiel in Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring oder Fortbildungen für gendergerechte Berufungsverfahren investiert.“⁴¹

Nachdem die Hochschule Bremen bereits in der ersten Runde des Professorinnenprogramms die maximale Förderung erhielt, war sie mit ihrer Bewerbung in der zweiten Programmphase des Professorinnenprogramms erneut erfolgreich.

⁴⁰ www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_24/index.html
Stand 5. Juli 2017, letzter Zugriff 10.08.2017

⁴¹ www.bmbf.de/de/494.php, Stand 15.03.2017,
letzter Zugriff 10.08.2017

III.2 Bundesebene

→ „Schulterschluss für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

„Auf der Bielefelder Konferenz ‚Gender 2020‘ trafen sich am 26. und 27.01.2017 Hochschulleitungen sowie Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik. Gemeinsam mit Gleichstellungsexpert*innen und Geschlechterforscher*innen diskutierten sie über den dringend notwendigen Kulturwandel in der Wissenschaft. Ziel der Konferenz war es, neue Impulse zur verbindlichen Steuerung von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft auszuloten und Handlungsbedarfe zu formulieren.

Die Konferenz ist das Kernelement des Projekts ‚Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur‘.⁴²

Das Projekt wurde initiiert und getragen vom Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), angesiedelt ist das Projekt an der Universität Bielefeld. Die Liste der Sprecher_innen in den unterschiedlichen Formaten der Konferenz war beeindruckend: Die neu gewählte Vorsitzende des Wissenschaftsrats, Prof. Dr. Martina Brockmeier, hatte sich Zeit genommen. Neben den Spitzen von Hochschulrektor_innenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren zeigten auch die Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, und die Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Svenja Schulze, wie wichtig ihnen das Thema ist.

Zahlreiche Redner_innen äußerten im Verlauf der Konferenz ihre Ungeduld über das Schnecken tempo, in dem Gleichstellung erreicht würde, zum Beispiel bei der Erhöhung des Professorinnenanteils. Nur auf die Zeit zu setzen, um Gleichstellung zu erreichen, ist Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin in Bremen und Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, zu wenig: „Dazu fehlt mir die Geduld, das muss schneller gehen. Ich bin zu einer Verfechterin der Quote geworden, denn die Quote ist ein Garant für Qualität: Sie sichert ab, dass Frauen dorthin kommen, wo sie hingehören.“

⁴² Bericht der BuKoF zur Bielefelder Konferenz unter www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/Tagungsbericht%20Gender%202020%20CE%20WS%20Journal.compressed.pdf

III.2 Bundesebene

→ Am 15. Dezember 2016 ging das neue Web-Portal **www.klischeefrei.de online**. Es informiert und unterstützt bei der Berufs- und Studienwahl ohne einschränkende Vorurteile. Im Mittelpunkt stehen dabei allein die Interessen und Fähigkeiten.

Das neue Portal bietet gebündelte Informationen und praktische Hinweise für Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber_innen und auch Eltern, um eine klischeefreie Berufs- und Studienorientierung aufzubauen. Das unter dem Dach des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit entwickelte Web-Portal ist die Kommunikationsplattform der Initiative „Nationale Kooperationen zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl“, die von den drei Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, für Bildung und Forschung sowie für Arbeit und Soziales initiiert wurde. www.klischee-frei.de wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.⁴³



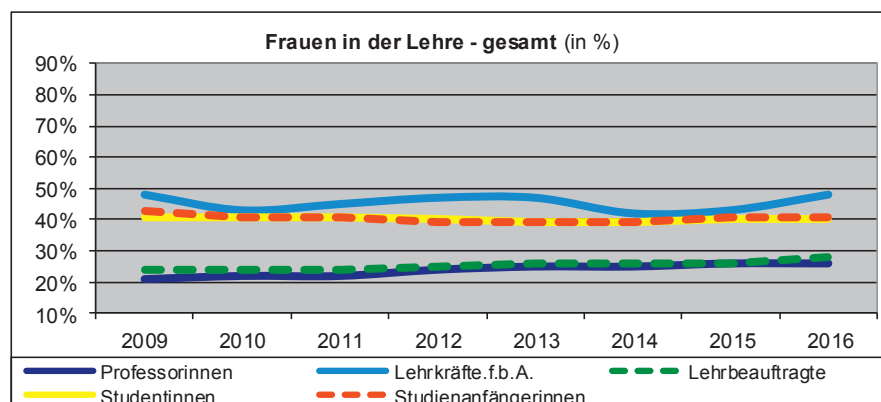
⁴³ www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal107.pdf
letzter Zugriff 9.08.2017

Teil IV

Gleichstellungsdaten

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen ausgewählten und kommentierten Datenüberblick zur Verteilung der Beschäftigten und Studierenden nach Geschlecht. Ausführlichere, unkommentierte Darstellungen der Daten können Sie einsehen unter:
www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/

IV.1 Lehre und Studium – Hochschulgesamt­sicht



Bezüglich der Hochschulgesamt­sicht auf die Geschlechterverteilung in Studium und Lehre lässt sich feststellen, dass sich der Anteil der Studentinnen in den letzten sieben Jahren kaum verändert hat, sondern dauerhaft bei etwa 40 % liegt. Der Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist im Berichtszeitraum von 2014 bis 2016 um 6 Prozentpunkte gestiegen, weist jedoch im längeren Rückblick fast schon regelmäßige Schwankungen zwischen etwas über 40 % bis etwas unter 50 % auf. Der Professorinnenanteil steigt weiterhin an, von 2014 bis 2016 bei vier neu hinzugewonnenen Professorinnen allerdings „nur“ um einen Prozentpunkt.

Frauen in der Lehre - gesamt											Männer in der Lehre - gesamt										
Jahr	Profes-sorinnen		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehr-beauftrage		Studen-tinnen		Studienan-fängerinnen		Jahr	Profes-soren		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehr-beauftrage		Studenten		Studien-anfänger	
	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl
2014	25%	37	42%	16	26%	116	39%	3408	39%	820	2014	75%	111	58%	22	74%	337	61%	5316	61%	1267
2015	26%	41	43%	16	26%	115	40%	3539	41%	914	2015	74%	115	57%	21	74%	319	60%	5401	59%	1300
2016	26%	41	48%	16	28%	118	40%	3534	41%	893	2016	74%	116	52%	17	72%	305	60%	5279	59%	1296

IV.1 Lehre und Studium – Hochschulgesamtsicht

Lehrende

Jahr	Professorinnen/Professoren					Lehrkräfte für bes. Aufgaben					Lehrbeauftragte				
	gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich	
		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%
2014	148	37	25%	111	75%	38	16	42%	22	58%	453	116	26%	337	74%
2015	156	41	26%	115	74%	37	16	43%	21	57%	434	115	26%	319	74%
2016	157	41	26%	116	74%	33	16	48%	17	52%	423	118	28%	305	72%

Fest angestellte Lehrende zusammengefasst - Prof. u. LfbA

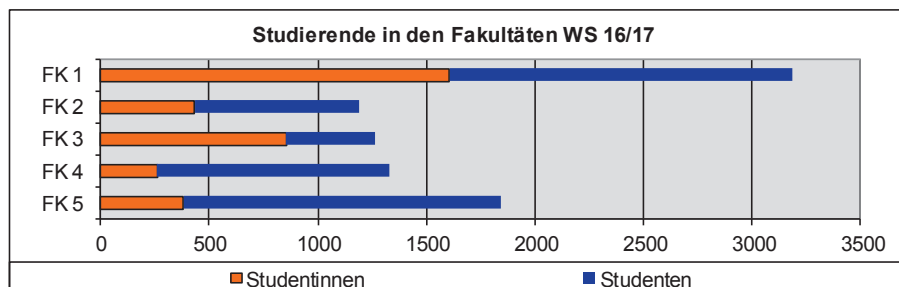
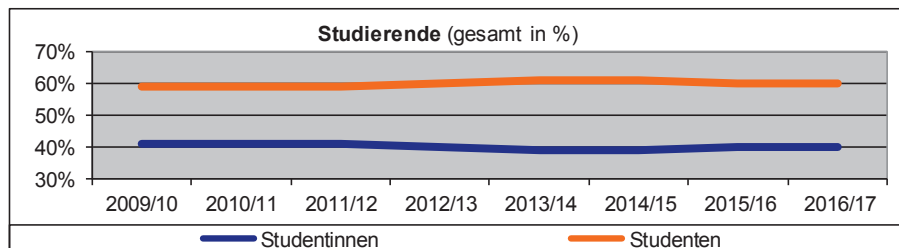
Jahr	Frauen		Männer		gesamt
	Personen	%	Personen	%	
2009	47	27%	125	73%	172
2010	43	26%	123	74%	166
2011	46	26%	128	74%	174
2012	48	28%	123	72%	171
2013	52	30%	124	70%	176
2014	53	28%	133	72%	186
2015	57	30%	136	70%	193
2016	57	30%	133	70%	190

Lehrende, die in Teilzeit arbeiten (in %)

Jahr	Profesor_innen		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Prof. u. LfbA zusammen	
	w	m	w	m	w	m
2009	7%	1%	74%	48%	34%	9%
2010	7%	2%	62%	47%	23%	8%
2011	6%	2%	60%	44%	24%	8%
2012	12%	4%	33%	35%	19%	8%
2013	11%	4%	50%	33%	23%	8%
2014	8%	5%	56%	41%	23%	11%
2015	15%	5%	56%	43%	26%	11%
2016	12%	5%	56%	59%	25%	11%

Je nach Bewerber_innenfeld und Ausschreibungen in verschiedenen Fachkulturen erhalten wir unterschiedliche Ergebnisse bei gleich hohen Anstrengungen der Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten bei der Gewinnung von Professorinnen. Obgleich sich die Anzahl der als Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte beschäftigten Frauen im Zeitraum 2014 bis 2016 nicht wesentlich verändert hat, stieg ihr prozentualer Anteil aufgrund des Absinkens der Anzahl der männlichen Beschäftigten in dieser Statusgruppe leicht an. Schauen wir auf die Gesamtzahl der in der Lehre beschäftigten Personen, so liegt hier der Frauenanteil bei 30 %, wobei angemerkt werden muss, dass hier ein leicht verzerrender Effekt durch die nicht aufgeführte Teilzeitbeschäftigung vorhanden ist. Diese ist bei Frauen häufiger als bei Männern.

IV.1 Lehre und Studium – Hochschulgesamtansicht



Fakultät	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
FK 1	3186	1607	50%	1579	50%
FK 2	1193	431	36%	762	64%
FK 3	1261	854	68%	407	32%
FK 4	1326	261	20%	1065	80%
FK 5	1847	381	21%	1466	79%

Studierende

Der 40-prozentige Gesamtanteil von Studentinnen, die in der HSB studieren, verteilt sich sowohl numerisch als auch prozentual sehr unterschiedlich, wenn wir die einzelnen Fakultäten betrachten (hier: WiSe 16/17):

Während die Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) ein sehr erfreuliches paritätisches Geschlechterverhältnis bei den Studierenden erreicht hat und in der Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften) mehr Frauen als Männer studieren, variieren in Fakultät 2 (Architektur, Bau, Umwelt), Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) und Fakultät 5 (Natur und Technik) die Anteile der Studentinnen zwischen 20 % und 36 %. Berücksichtigt man die Unterschiede in den

verschiedenen Studiengängen der Fakultäten zeigen sich weitere, teilweise eklatante Differenzierungen (siehe dazu die S. 48 – 55 dieses Berichts).

Während die Gewinnung von Studenten für z.B. den Studiengang Soziale Arbeit in der Fakultät 3 über die Verteilung der Broschüre zur geschlechtersensiblen Studien- und Berufswahl⁴⁴ und durch Beratung auf Messen und in der Zentralen Studienberatung vorangetrieben wird, zielt unser über das Professorinnenprogramm II finanziertes Projekt Mentoring MINT auf die Gewinnung und Begleitung von Studentinnen in den bislang noch männerdominierten MINT-Fächern (siehe S. 20 – 26 und online⁴⁵).

⁴⁴ www.hsbremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/brosch__re_web-version.pdf

⁴⁵ www.hsbremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/mentoringmint/

IV.1 Lehre und Studium – Hochschulgesamtsicht

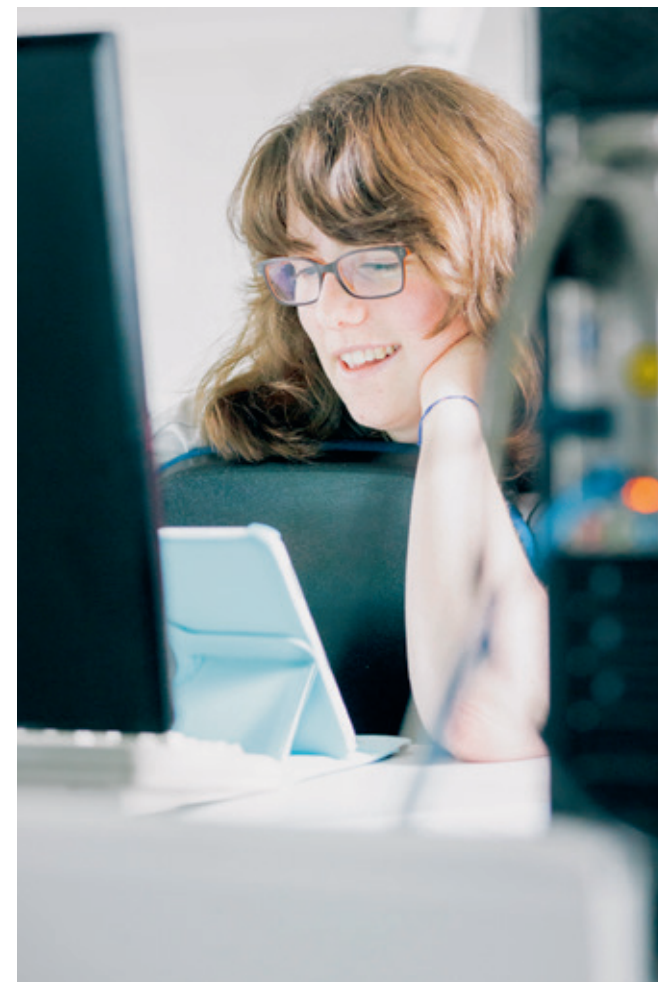
Lehre und Studium – Hochschulgesamtsicht – Kommentierung

Die Gesamtsituation, den Frauenanteil der unterschiedlichen Statusgruppen in der Lehre betreffend, lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Positive Entwicklungen in einem viel Geduld und Beharrlichkeit fordernden, langsamen Tempo.

Mit einem Anteil von 26 % Professorinnen 2016 liegen wir gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 23 % (alle deutschen Hochschulen zusammengenommen 2015⁴⁶) weiterhin in einem erfreulichen Bereich, sind jedoch von dem im 4. Aktionsprogramm für Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der HSB selbst gesteckten Ziel von 30 % Professorinnenanteil 2017 noch ein gutes Stück entfernt.

Positiv bemerkbar macht sich der weiter zu verfolgende leichte Anstieg des Frauenanteils bei Lehrkräften für besondere Aufgaben (2016: 48 %) und Lehrbeauftragten (2016: 28 %). Gleichzeitig ist es wichtig, die Bemühungen bei der Gewinnung von Frauen für Lehraufträge fortzusetzen. Hier werden auch die notwendigen Lehrerfahrungen für Bewerbungen für Fachhochschulprofessuren gewonnen. Daher gilt weiterhin die Empfehlung an die Fakultäten, gezielt Frauen für Lehraufträge zu akquirieren.

Das leichte Absinken des Studentinnenanteils unter 40 % wurde korrigiert, die Studienanfängerinnenzahlen von 41 % in den Jahren 2015 und 2016 zeigen eine positive Tendenz.



⁴⁶ Statistisches Bundesamt (Destatis) Zum Zeitpunkt der Erarbeitung dieses Berichts aktuellste zur Verfügung stehende Daten

IV.2 Gremien

Akademischer Senat

Jahr	Professorinnen/Professoren					Akademische Mitarbeitende					Sonstige Mitarbeitende					Studierende					gesamt				
	ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer		ge-samt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl		%	Zahl	%	Zahl
2014	11	27%	3	73%	8	4	25%	1	75%	3	2	100%	2	0%	0	4	25%	1	75%	3	21	33%	7	67%	14
2015	11	27%	3	73%	8	4	25%	1	75%	3	2	100%	2	0%	0	4	50%	2	50%	2	21	38%	8	62%	13
2016	11	18%	2	82%	9	4	50%	2	50%	2	2	100%	2	0%	0	4	50%	2	50%	2	21	38%	8	62%	13

Amtszeit des Akademischen Senats: 01.03.2016 - 28.02.2018, Amtszeit der Studierenden beträgt 1 Jahr

Rektorat

Jahr	Rektor/ Rektorin	Kanzler/ Kanzlerin	Konrektor/Kon- rektorin f. Lehre	Konrektor/Konrektorin f. Forschung	Geschlechter- verhältnis in %
2014	Frau	Frau	Mann	Frau	75% w, 25% m
2015	Frau	Frau	Mann	Frau	75% w, 25% m
2016	Frau	Frau	Mann	Frau	75% w, 25% m

Dekanate

Jahr	Dekane/Dekaninnen				Prodekan/Prodekaninnen				Studiendekane/ Studiendekaninnen				gesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2014	0	0%	5	100%	0	0%	5	100%	2	20%	8	80%	2	10%	18	90%
2015	0	0%	5	100%	0	0%	5	100%	2	20%	8	80%	2	10%	18	90%
2016	1	20%	4	80%	0	0%	5	100%	0	0%	10	100%	1	5%	19	95%

Akademischer Senat:

Da die Statusgruppen der Studierenden, der Sonstigen Mitarbeitenden und der Akademischen Mitarbeitenden 2016 ihre AS-Vertretungen geschlechterparitatisch besetzt haben, liegt die Gesamtprozentzahl der Frauen im Akademischen Senat bei 38 %, obwohl der Frauenanteil in der Gruppe der Professor_innen nur 18 % erreicht.

Rektorat:

Mit einem zu 75 % weiblich besetzten Rektorat 2014 – 2016 war die HSB in Sachen Frauen in Führungspositionen im bundesweiten Vergleich hervorragend aufgestellt.

Dekanate:

Der hohe Frauenanteil im Rektorat relativiert sich beim Blick auf die 80-prozentige Männerdominanz auf der Ebene der Dekane. Wird der Frauenanteil von Rektorat und Dekanaten zusammen betrachtet, so liegt die HSB bei 44 %.

IV.2 Gremien

Fakultätsräte

Frauen im Fakultätsrat FK 1										
Jahr	Frauen gesamt		Profesorinnen		Wiss. Mitarbeiterinnen		Sonst. Mitarbeiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	5	42%	2	29%	1	50%	2	100%	0	0%
2015	5	42%	2	29%	1	50%	2	100%	0	0%
2016	7	64%	4	57%	1	50%	2	100%	0	-

Frauen im Fakultätsrat FK 2										
Jahr	Frauen gesamt		Profesorinnen		Wiss. Mitarbeiterinnen		Sonst. Mitarbeiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	3	27%	0	0%	1	50%	1	100%	1	50%
2015	2	18%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%
2016	4	36%	1	17%	1	50%	1	100%	1	50%

Frauen im Fakultätsrat FK 3										
Jahr	Frauen gesamt		Profesorinnen		Wiss. Mitarbeiterinnen		Sonst. Mitarbeiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	4	44%	2	40%	1	100%	0	0%	1	50%
2015	5	63%	3	60%	1	100%	0	0%	1	100%
2016	6	67%	3	60%	1	100%	0	0%	2	100%

Frauen im Fakultätsrat FK 4										
Jahr	Frauen gesamt		Profesorinnen		Wiss. Mitarbeiterinnen		Sonst. Mitarbeiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	1	11%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%
2015	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2016	2	22%	1	20%	0	0%	1	100%	0	0%

Frauen im Fakultätsrat FK 5										
Jahr	Frauen gesamt		Profesorinnen		Wiss. Mitarbeiterinnen		Sonst. Mitarbeiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	2	15%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
2015	2	15%	1	14%	0	0%	1	50%	0	0%
2016	3	23%	1	14%	0	0%	1	50%	1	50%

Frauen in allen Fakultätsräten zusammengefasst										
Jahr	Frauen gesamt		Profesorinnen		Wiss. Mitarbeiterinnen		Sonst. Mitarbeiterinnen		Studentinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	15	28%	4	13%	3	33%	4	67%	4	44%
2015	14	27%	6	20%	3	33%	3	50%	2	29%
2016	22	42%	10	33%	3	38%	5	71%	4	50%

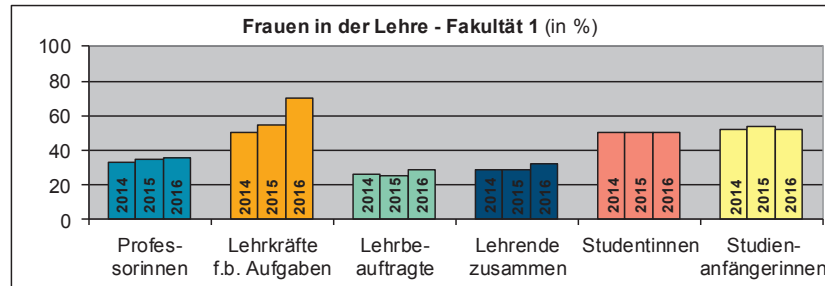
Erfreulicherweise hat sich die Beteiligung der Frauen in den Fakultätsräten im Zeitraum 2014 bis 2016 in allen Fakultäten erhöht, auf 42 % alle Fakultätsräte zusammen genommen. Dies ist eine wichtige Veränderung, um auch in den Entscheidungsprozessen der Fakultäten eine heterogene Geschlechterperspektive zu verorten.

Für die zukünftige Entwicklung der Hochschule wäre aus Gleichstellungssicht wünschenswert, alle Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Die Erhöhung der Frauenbeteiligung in den Fakultätsräten ist eine richtungsweisende, positive Veränderung.

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 1 – Wirtschaftswissenschaften
 (School of International Business – SIB)

Die Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) zeigt eine aus Gleichstellungssicht vergleichsweise erfreuliche Lage mit einem Studentinnenanteil von 50 %, einem Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben bei 70 % und einem Professorinnenanteil von 36 %. Gleichwohl besteht weiterer Handlungsbedarf, um den Frauenanteil an Professuren weiter zu steigern. Dasselbe gilt für die Gewinnung von weiblichen Lehrbeauftragten (2016: 29 %).



Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben (weibl.)		Lehrbeauftragte (weiblich)		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragte zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	13	33%	6	50%	46	26%	65	29%	1530	50%	359	52%
2015	15	35%	6	55%	41	25%	62	29%	1599	50%	446	54%
2016	15	36%	7	70%	47	29%	69	32%	1607	50%	398	52%

Jahr	Professoren		Aufgaben (männl.)		(männlich)		beauftragte zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	27	67%	6	50%	129	74%	162	71%	1521	50%	336	48%
2015	28	65%	5	45%	121	75%	154	71%	1587	50%	375	46%
2016	27	64%	3	30%	117	71%	147	68%	1579	50%	364	48%

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

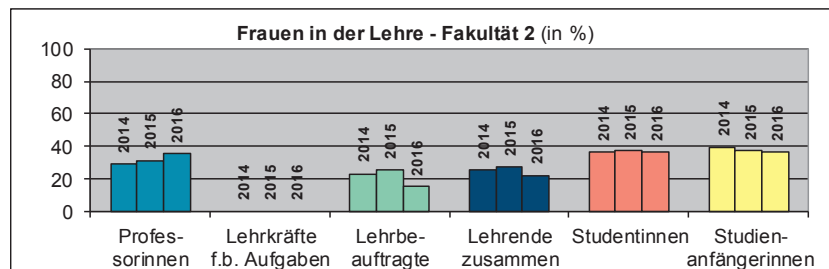
Fakultät 1

Studierende in Studiengängen der Fakultät 1 - WS 2016/17										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
DS Betriebswirtschaft BA	108	60	56%	48	44%	24	18	75%	6	25%
DS Public Admin BA	163	102	63%	61	37%	57	40	70%	17	30%
DS Management im Handel BA	7	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%
Int. Business Studies	123	66	54%	57	46%	3	2	67%	1	33%
IS Volkswirtschaft BA	71	28	39%	43	61%	0				
ES Wirtschaft&Verwalt. BA	189	113	60%	76	40%	44	26	59%	18	41%
IS Global Management BA	276	143	52%	133	48%	80	40	50%	40	50%
IS Wirtschaftsing. BEng	207	31	15%	176	85%	43	10	23%	33	77%
IS Tourismusmanagement BA	194	151	78%	43	22%	44	35	80%	9	20%
Betriebswirtschaft B.A.	497	201	40%	296	60%	133	55	41%	78	59%
European Fin.& Accoun. BA	173	86	50%	87	50%	36	18	50%	18	50%
Managem. im Handel BA	227	97	43%	130	57%	49	19	39%	30	61%
Betriebsw./Intern.Man. BA	275	175	64%	100	36%	44	28	64%	16	36%
Angw. Wirt.Spr. BA / AR	116	69	59%	47	41%	29	14	48%	15	52%
Angw. Wirt.Spr. BA / JA	95	46	48%	49	52%	21	7	33%	14	67%
Angw. Wirt.Spr. BA / CH	158	99	63%	59	37%	44	32	73%	12	27%
Master-Studiengänge										
East Asian Management MBA	2	1	50%	1	50%	0				
Euro Asian Management MBA	16	2	13%	14	87%	16	2	13%	14	87%
Global Management MBA	44	19	43%	25	57%	26	11	42%	15	58%
European Studies MA	25	16	64%	9	36%	16	11	69%	5	31%
Business Administration	57	13	23%	44	77%	1	0	0%	1	100%
Int. Tourism Managem. MBA	24	12	50%	12	50%	14	9	64%	5	36%
Int. Master Bus.Admin.MBA	44	20	45%	24	55%	23	11	48%	12	52%
Kulturmanagement MA	42	33	79%	9	21%	7	5	71%	2	29%
IS Econ.&Busin Admin. MA	4	3	75%	1	25%	0				
Business Management MA	49	18	37%	31	63%	1	1	100%	0	0%

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt

Dass die Fakultät 2 (Architektur, Bau, Umwelt) ihren Professorinnenanteil im Zeitraum von 2014 bis 2016 von 29 % auf 35 % steigern konnte, ist als äußerst erfreulich zu betrachten und motiviert uns, unsere Gleichstellungsaktivitäten mit unvermindertem Engagement fortzuführen. Der Frauenanteil der Lehrbeauftragten lag 2016 nur bei 15 %, es wird darauf zu achten sein, ihn wieder zu steigern.



Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	7	29%	0	0%	10	23%	17	25%	403	36%	128	39%
2015	8	31%	0	0%	13	25%	21	27%	431	37%	118	37%
2016	9	35%	0	0%	8	15%	17	22%	431	36%	115	36%

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	17	71%	0	0%	33	77%	50	75%	713	64%	197	61%
2015	18	69%	1	100%	39	75%	58	73%	739	63%	203	63%
2016	17	65%	1	100%	44	85%	62	78%	762	64%	207	64%

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

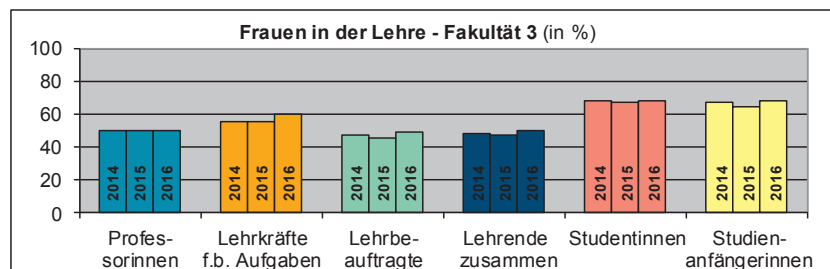
Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt



Studierende in Studiengängen der Fakultät 2 - WS 2016/17										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
Architektur BA	282	158	56%	124	44%	76	40	53%	36	47%
Bauingenieurwesen BSc	545	133	24%	412	76%	135	30	22%	105	78%
IS Umwelttechnik BSc	138	44	32%	94	68%	46	15	33%	31	67%
Master-Studiengänge										
Architektur/Env.Design MA (b)	17	10	59%	7	41%	7	4	57%	3	43%
Architektur/Env.Design MA	98	52	53%	46	47%	34	16	47%	18	53%
Bauingenieurwesen MSc	53	20	38%	33	62%	18	7	39%	11	61%
Umwelttechnik MSc	25	9	36%	16	64%	6	3	50%	3	50%

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften



Die Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften) mit ihren überwiegend auf Soziales und Gesundheit ausgerichteten Studiengängen, weist einen stabilen Professorinnenanteil von 50 % auf. Mit ebenso erfreulichen Frauenanteilen von 60 % bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und 49 % bei Lehrbeauftragten leistet die Fakultät einen Beitrag für auch zukünftig hervorragende Bewerbungen von Frauen um Professuren.

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	9	50%	6	55%	45	47%	60	48%	840	68%	174	67%
2015	10	50%	6	55%	42	45%	58	47%	834	67%	160	64%
2016	10	50%	6	60%	45	49%	61	50%	854	68%	204	68%

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	9	50%	5	45%	51	53%	65	52%	394	32%	84	33%
2015	10	50%	5	45%	51	55%	66	53%	405	33%	89	36%
2016	10	50%	4	40%	47	51%	61	50%	407	32%	95	32%

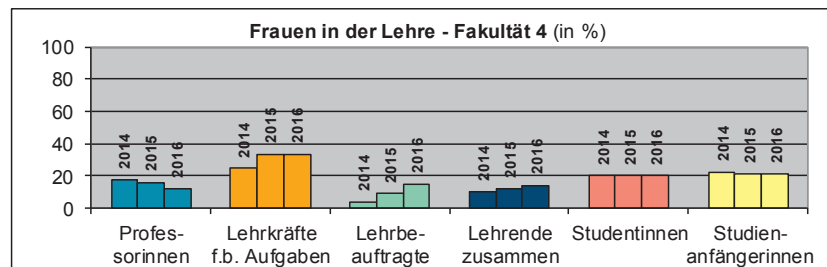
IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften

Studierende in Studiengängen der Fakultät 3 - WS 2016/17										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
IS Journalistik BA	80	54	67%	26	33%	0				
Angew. Therapiewissens. (BSc)	82	66	80%	16	20%	44	33	75%	11	25%
IS Politikmanagement BA	196	84	43%	112	57%	43	18	42%	25	58%
DS Soziale Arbeit BA	15	6	40%	9	60%	15	6	40%	9	60%
Soziale Arbeit BA	461	323	70%	138	30%	107	81	76%	26	24%
IS Pflege/Gesundh.Man. BA	129	90	70%	39	30%	33	21	64%	12	36%
IS Fachjournalistik BA	9	5	56%	4	44%	0				
IS Ang.Freizeitwissen. BA	225	178	79%	47	21%	54	43	80%	11	20%
Master-Studiengänge										
IS Leisure and Tourism MA	32	25	78%	7	22%	0				
Politik u. Nachhaltigkeit MA	28	20	71%	8	29%	3	2	67%	1	33%
EuropeanWorld Polit. MA	4	3	75%	1	25%	0				

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik



In der Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) ist der Anteil der Professorinnen in den letzten drei Jahren bedauerlicherweise gesunken. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten stieg im Berichtszeitraum leicht an. Der Studentinnenanteil blieb stabil bei 20 %, was in erster Linie auf den Internationalen Frauenstudiengang Informatik BSc zurück zu führen ist.

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragte zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	5	17%	1	25%	2	4%	8	10%	264	20%	76	22%
2015	5	16%	1	33%	4	9%	10	12%	283	20%	81	21%
2016	4	12%	1	33%	6	15%	11	14%	261	20%	82	21%

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragte zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	25	83%	3	75%	44	96%	72	90%	1067	80%	274	78%
2015	26	84%	2	67%	43	91%	71	88%	1105	80%	311	79%
2016	29	88%	2	67%	35	85%	66	86%	1065	80%	314	79%

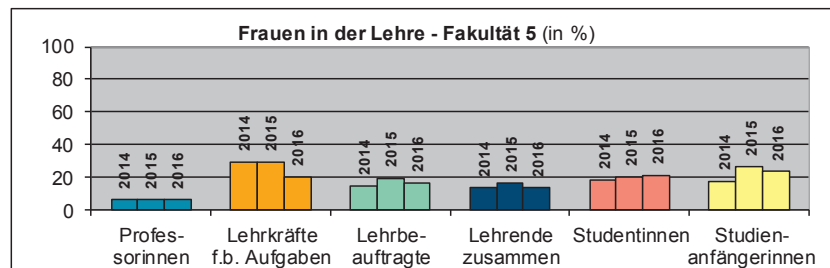
IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik

Studierende in Studiengängen der Fakultät 4 - WS 2016/17										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
DS Mechatronik Beng	22	4	18%	18	82%	6	2	33%	4	67%
DS Informatik BSc	55	6	11%	49	89%	21	2	10%	19	90%
IS Techn/Angew Physik BSc	52	9	17%	43	83%	18	5	72%	13	28%
DS Elektrotechnik BEng	5	1	20%	4	80%	2	1	50%	1	50%
Mechatronik Beng	62	5	8%	57	92%	26	2	8%	24	92%
DS Int.Frauen-Stg. Inf. BSc	6	6	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Elektrotechnik Beng	310	19	6%	291	94%	80	2	3%	78	97%
Technische Informat BSc	180	13	7%	167	93%	63	4	6%	59	94%
IS Techn. Informatik BSc	47	7	15%	40	85%	28	5	18%	23	82%
Int.Frauen-Stg. Inf. BSc	91	91	100%	0	0%	25	25	100%	0	0%
IS Medieninformatik BSc	317	58	18%	259	82%	80	19	24%	61	76%
Master-Studiengänge										
Zukunftsfähige EneSysMEng	35	5	14%	30	86%	0				
Informatik KSS M.Sc.	57	11	19%	46	81%	17	3	18%	14	82%
Electronics Engineer. MSc	122	31	25%	91	75%	24	6	25%	18	75%

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 5 – Natur und Technik



In der Fakultät 5 (Natur und Technik) liegt der Frauenanteil an Professuren bei 6 %. Um den Anteil von Frauen bei Bewerbungen um Professuren in den hier vorhandenen Fachkulturen wie z.B. dem Maschinenbau perspektivisch zu erhöhen, sind weitere Anstrengungen bei der Gewinnung von Studentinnen, weiblichen Lehrbeauftragten und Frauen, die als Lehrkräfte für besondere Aufgaben in den betreffenden Fachkulturen tätig sind, notwendig.

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragt. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	2	6%	2	29%	13	14%	17	13%	358	18%	73	17%
2015	2	6%	2	29%	15	19%	19	16%	387	20%	109	26%
2016	2	6%	1	20%	12	16%	15	13%	381	21%	94	23%

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragt. zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	33	94%	5	71%	80	86%	118	87%	1606	82%	365	83%
2015	33	94%	5	71%	65	81%	103	84%	1554	80%	318	74%
2016	33	94%	4	80%	62	84%	99	87%	1466	79%	316	77%

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultät 5 – Natur und Technik

Studierende in Studiengängen der Fakultät 5 - WS 2016/17										
Studiengänge	Studierende					Studienanfängerinnen/Studienanfänger				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
Energietechnik BEng	140	15	11%	125	89%	27	6	22%	21	78%
DS Mech.Prod&Eng BEng	60	17	28%	43	72%	15	3	20%	12	80%
IS Ind.Mgmt&EngChina BEng	32	8	25%	24	75%	7	3	43%	4	57%
Luftfahrtsyst/Wart. BEng	20	3	15%	17	85%	0				
Luft- u. Raumfahrt BEng	222	15	7%	207	93%	53	2	4%	51	96%
Luftfahrtsystemtech. Beng	19	3	16%	16	84%	17	2	12%	15	88%
Maschinenbau BEng	250	20	8%	230	92%	62	4	6%	58	94%
IS Luftfahrtsystemt. BEng	150	7	5%	143	95%	0				
IS Shipping&Chartering BA	167	62	37%	105	63%	46	22	48%	24	52%
IS Ship Management B.Sc.	68	9	13%	59	87%	16	2	13%	14	87%
Studium im Praxisverb.S&M	38	15	39%	23	61%	9	1	11%	8	89%
IS Techn/Angew. Bio. BSc	160	91	57%	69	43%	40	22	55%	18	45%
IS Bionik BSc	110	38	35%	72	65%	31	9	29%	22	71%
Schiffbau & Meerest. BEng	110	9	8%	101	92%	28	1	4%	27	96%
IS Schiffbau & Meer. BEng	43	9	21%	34	79%	18	6	33%	12	67%
Diplom-Studiengang										
Dipl.-Wirtsch.Ing f.Seew.	62	7	11%	55	89%	0				
Master-Studiengänge										
Aerospace Techn. MSc	35	6	17%	29	83%	11	2	18%	9	82%
Aeronaut.Managm. MEng	33	1	3%	32	97%	5	1	20%	4	80%
Maschinenbau MEng	22	4	18%	18	82%	4	0	0%	4	100%
Schiffbau & Meerest. MEng	20	3	15%	17	85%	3	0	0%	3	100%
Bionik: Mobile Sys. MSc	33	8	24%	25	76%	6	2	33%	4	67%
Techn/Angew. Bio. MSc	38	23	61%	15	39%	4	2	50%	2	50%

IV.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

Fakultätsentwicklungen – Zusammenfassung

Die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zu Studierenden in den einzelnen Studiengängen stellen wir unkommentiert als Serviceleistung zur Verfügung. Wir gehen davon aus, dass diese Daten insbesondere für Studiengangsleitungen und Dekanate als Grundlage für weitere Steuerungsmaßnahmen von Interesse sein werden.

Bei unseren Daten zum Personal in den Statusgruppen der Fakultäten ist selbstverständlich auch zu berücksichtigen, dass wir nicht nur Personalgewinnung verzeichnen, sondern dass auch Personal die Hochschule verlässt, was wir leider in diesem Bericht nicht differenziert darstellen können.

Besonders erwähnt sei an dieser Stelle das Engagement der Dezentralen Frauenbeauftragten, die sich in Abstimmung und gegenseitiger Vertretung mit der Zentralen Frauenbeauftragten in den Bewerbungs- und Berufungsverfahren engagieren.



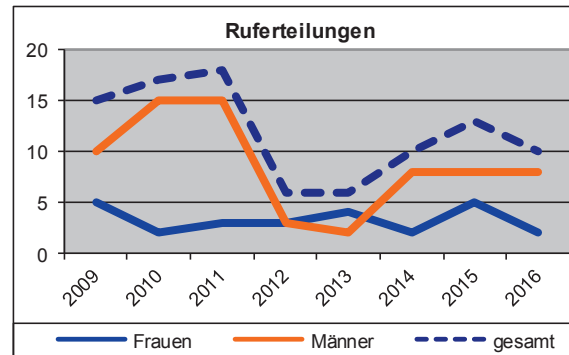
IV.4 Berufungsverfahren

Berufungsverfahren

Im dreijährigen Berichtszeitraum ergingen neun Ruferteilungen an Frauen im Vergleich zu 24 Ruferteilungen an Männer. Ernannt wurden sieben Frauen und 18 Männer.

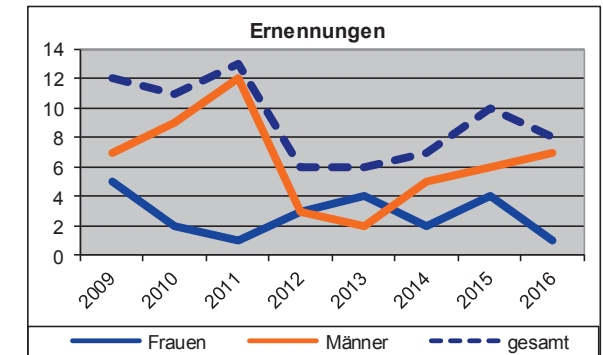
Für die weitere Entwicklung in Richtung Geschlechterparität benötigen wir Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen im Mittelbau, die passgenau auf Hochschulprofessuren ausgerichtet sind, und die Intensivierung der Informationsarbeit zum Karriereziel Fachhochschulprofessur für Frauen an Universitäten bereits während ihres Masters und der Promotion.

Außerdem benötigen wir die Fortsetzung der Arbeit von Zentraler und Dezentraler Frauenbeauftragter bei gleichzeitiger hochschulweit weiter steigender Akzeptanz des Gleichstellungsziels. Dies bedeutet auch die Reflexion eines möglichen „gender bias“ in Berufungsverfahren, welcher sich u.a. ungünstig auf die Einschätzung der „Passfähigkeit“ in die jeweilige Fachkultur auswirken kann (siehe auch die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ des Wissenschaftsrats vom 13.07.2007). Zu empfehlen ist auch die Gewinnung externer Expert_innen zur Mitarbeit in den Berufungskommissionen.



Ruferteilungen				
	Frauen	Männer	gesamt	
2009	5	10	15	
2010	2	15	17	
2011	3	15	18	
2012	3	3	6	
2013	4	2	6	
2014	2	8	10	
2015	5	8	13	
2016	2	8	10	

Wir benötigen eine kollegiale, intensive Gesprächskultur in den Berufungskommissionen. Bei der Formulierung von Ausschreibungstexten und Kriterienkatalogen ist auf möglichst offene Formulierungen und das Weglassen unnötiger Eingrenzungen und Beschränkungen zu achten, um das



Ernennungen				
	Frauen	Männer	gesamt	
2009	5	7	12	
2010	2	9	11	
2011	1	12	13	
2012	3	3	6	
2013	4	2	6	
2014	2	5	7	
2015	4	6	10	
2016	1	7	8	

Bewerber_innenfeld möglichst breit zu halten. Dies gilt besonders für Fachkulturen mit einem sehr geringen Frauenanteil und damit häufig auch einer insgesamt geringen Anzahl von Bewerbungen.

IV.5 Qualifizierungs- und Promotionsstellen

Promovendinnen/Promovenden					
Jahr	ges.	Promovendinnen		Promovenden	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	14	7	50%	7	50%
2015	14	4	29%	10	71%
2016	18	9	50%	9	50%

Promotionsstellen auf vertraglicher Basis mit der HSB

Qualifizierungs- und Promotionsstellen

Erfreulicherweise lag der Anteil der Promovendinnen 2016 bei 50 %. 2014 wurde zuletzt die Informations- und Vernetzungsveranstaltung „Berufsperspektive FH-Professur“ als frauenspezifische Veranstaltung durchgeführt. Wünschenswert wäre die Weiterführung dieser Veranstaltung (ressourcenabhängig). Die individuelle Beratung von Promovendinnen zu Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten erfolgt zurzeit durch die Zentrale Frauenbeauftragte.

Wie die noch immer von der Parität weit entfernten Bewerberinnenzahlen auf Professuren zeigen⁴⁷, benötigen wir auch weiterhin gezielte Frauenfördermaßnahmen für Fachhochschul- und andere Wissenschaftskarrieren, um uns den Zielen der Gleichstellung weiter anzunähern.



⁴⁷ www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/
Gleichstellungsdaten HSB, Berufungsverfahren

IV.6 Wissenschaftliche und akademische Mitarbeitende

Wissenschaftliche Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	70	43	61%	27	39%
2015	85	50	59%	35	41%
2016	73	46	63%	27	37%

Akademische Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	53	11	21%	42	79%
2015	52	10	19%	42	81%
2016	60	12	20%	48	80%

Wissenschaftliche und akademische Mitarbeitende zusammengefasst					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2014	123	54	44%	69	56%
2015	137	60	44%	77	56%
2016	133	58	44%	75	56%

Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeitende

Als Akademische Mitarbeitende wurden unserer Kenntnis nach in der HSB bislang diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lehre und Forschung bezeichnet, die einen (Fach-)Hochschulabschluss haben, aber tarifrechtlich nicht als Wissenschaftliche Mitarbeitende eingestellt wurden. In der HSB betreuen ursprünglich als Akademische Mitarbeitende eingestellte Wissenschaftliche Mitarbeitende z.B. Labore und Werkstätten. Da wir die Daten für unsere Statistiken in diese Gruppierungen aufgeteilt erhalten, bilden wir diese in diesem Bericht auch so ab, haben jedoch zusätzliche Statistiken erstellt, in denen beide Gruppen zusammengeführt werden.

In dem vorliegenden Berichtszeitraum wurde im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen hochschulweit ein über der Parität liegender Frauenanteil erreicht (2014: 61 %, 2015: 59 %, 2016: 63 %). Die Daten bei den Akademischen Mitarbeitenden (zwischen 19 und 21 % Frauenanteil in 2014 – 2016) zeigen Handlungsbedarf. Im Technik-, Labor- und Werkstättenbereich lässt sich der Bedarf für Gleichstellungsbemühungen insbesondere in den Fakultäten 2, 4 und 5 konstatieren, um dort die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Die beide Gruppen zusammenführende Statistik zeigt einen hochschulweiten Frauenanteil von 44 %.

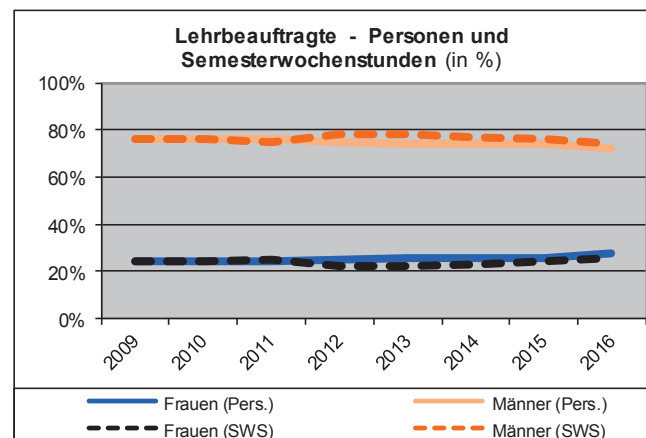
In der weiteren Hochschulentwicklung sollte für Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterentwicklung in Forschung und Lehre für Wissenschaftliche wie Akademische Mitarbeitende in allen Fachkulturen gleichermaßen gesorgt werden. Ein besonderes Problem für die Beschäftigten im Mittelbau stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse und damit verbundene unklare und unsichere berufliche Perspektiven dar. Der 2016 von Senatorischer Behörde, Landesrektor_innenkonferenz, Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen im Land Bremen, Personalräten, Gewerkschaften und Arbeitnehmerkammer erarbeitete und verabschiedete Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ soll hier Verbesserungen bringen.⁴⁸

⁴⁸ www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/frauenbuero/lakof/rahmenkodex.pdf

IV.7 Lehraufträge

Lehrbeauftragte (Personen)					
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
2014	453	116	26%	337	74%
2015	434	115	26%	319	74%
2016	423	118	28%	305	72%

Lehrbeauftragte (Semesterwochenstunden)					
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
2014	1831	417	23%	1414	77%
2015	1871	443	24%	1428	76%
2016	1936	505	26%	1431	74%



Lehraufträge

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten stieg im Berichtszeitraum von 26% auf 28% an. Auch der Anteil der von ihnen unterrichteten Semesterwochenstunden erhöhte sich von 23 % auf 26 %.

Obwohl Lehraufträge verhältnismäßig gering bezahlte, prekäre Honorar-Arbeitsverhältnisse darstellen, können sie für in Wirtschaft, Technik, Naturwissenschaften oder sozialen Bereichen Tätige sowie für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein wichtiges Element der beruflichen Qualifizierung darstellen. Erfahrungen in der Lehre und an der Hochschule bieten eine maßgebliche Grundlage für Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft, insbesondere für eine Hochschulprofessur. Gleichzeitig bietet ein Lehrauftrag externen Personen mit der von uns gewünschten fachlichen Erfahrung die Möglichkeit, die Hochschule Bremen kennenzulernen.

In die häufig nicht ganz einfache Gewinnung von qualifizierten Lehrbeauftragten sind quer durch alle Fakultäten viele Personen involviert. Wir möchten alle Beteiligten auffordern, sich weiterhin aktiv um Frauen für Lehraufträge zu bemühen. Auch an dieser Stelle ist die Einbeziehung der Dezentralen Frauenbeauftragten erwünscht. Bitte konsultieren Sie Netzwerke wie z.B. FemConsult - Rekrutierungsportal für die Wissenschaft⁴⁹ oder die Datenbank der Landeskongress der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg⁵⁰ und Ihre fachspezifischen Netzwerke.

⁴⁹ www.gesis.org/cews/femconsult/

⁵⁰ www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/datenbank-professorin-hawdhbw/

IV.8 Studentische Hilfskräfte und Tutor_innen

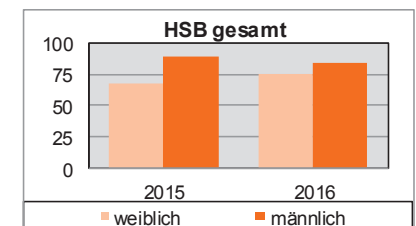


Studentische Hilfskräfte HSB gesamt

Seit 2015 erhalten wir auf Nachfrage auch die unten stehenden Daten zu studentischen Hilfskräften und Tutor_innen. Die Angaben in den Tabellen und Diagrammen beziehen sich auf die innerhalb des genannten Jahres abgeschlossenen Verträge. Hier entsteht eine Verzerrung, da die Verträge teilweise länger als ein Jahr laufen. Teilweise hat ein und dieselbe Person auch mehrere Verträge abgeschlossen. Trotz dieser Ungenauigkeit gehen wir davon aus, dass die Daten eine Grundtendenz im Geschlechtervergleich zeigen.

Studentische Hilfskräfte (HSB gesamt)					
Vertragsabschluss im Jahr	gesamt	Frauen		Männer	
		Pers.	in %	Pers.	in %
2015	157	68	43%	89	57%
2016	160	76	48%	84	52%

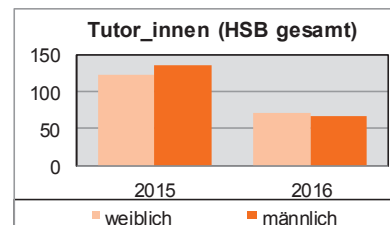
Während 2015 der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte bei 43 % lag, betrug er 2016 48 % und lag damit erfreulich nahe bei der Parität.



IV.8 Studentische Hilfskräfte und Tutor_innen

Studentische Tutor_innen

Studentische Tutor_innen (HSB gesamt)					
Vertragsabschluss im Jahr	gesamt	Frauen		Männer	
		Pers.	in %	Pers.	in %
2015	261	124	48%	137	52%
2016	140	72	51%	68	49%



Studentische Tutor_innen (nach Fakultäten)

Vertragsabschluss im Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5											
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer									
	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %	Pers.	in %								
2015	45	56%	35	44%	32	46%	37	54%	23	74%	8	26%	15	43%	20	57%	9	20%	37	80%
2016	17	52%	16	48%	27	54%	23	46%	16	70%	7	30%	8	36%	14	63%	4	33%	8	67%

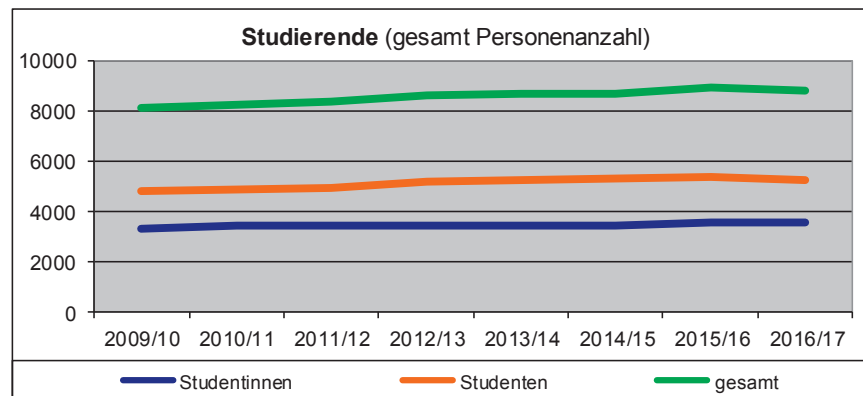
Ähnlich wie bei den studentischen Hilfskräften zeigt sich auch bei den studentischen Tutor_innen in den Jahren 2015 und 2016 ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der HSB-Gesamtsicht. Besonders in den MINT-Fächern sind studentische Tutorinnen bedeutsam als Role Models für studieninteressierte Frauen und Studienanfängerinnen. Hier setzt auch die Gleichstellungsstelle mit den Mentoring-MINT-Projekten meetMINT (für Studieninteressierte) und makeMINT (für Studienanfängerinnen) an (siehe S. 14 ff).



IV.9 Studierende

Studierende (gesamt)

Studierende in den Wintersemestern (hochschulgesamt)					
Jahr	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
WS 2009/10	8148	3316	41%	4832	59%
WS 2010/11	8273	3416	41%	4857	59%
WS 2011/12	8387	3419	41%	4968	59%
WS 2012/13	8622	3457	40%	5165	60%
WS 2013/14	8679	3409	39%	5270	61%
WS 2014/15	8724	3408	39%	5316	61%
WS 2015/16	8940	3539	40%	5401	60%
WS 2016/17	8813	3534	40%	5279	60%



Der Anteil von Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden lag im WS 2016/17 bei 40 %. Seit längerer Zeit pendelt dieser Anteil um diesen Wert herum. Erfreulich ist, dass die Abwärtstendenz von 2013/2014 (39 %) sich nicht fortgesetzt hat. Erstrebenswert ist selbstverständlich auch beim Studentinnenanteil die Parität. Dies wird – mit Blick auf die fachspezifischen Unterschiede – nur in Verbindung mit Veränderungen der Fachdarstellungen in Schulen sowie Informationsveranstaltungen für Eltern und Schülerinnen in Schulen und in der HSB realisiert werden können, wie sie erfreulicherweise teilweise von den Fakultäten aus praktiziert werden und die auch Teil des meetMINT-Projekts der Gleichstellungsstelle sind.

IV.9 Studierende

Studienanfänger_innen und Absolvent_innen in den Fakultäten

Studienanfängerinnen in den Fakultäten										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
WS 14/15	359	52%	128	39%	174	67%	76	22%	73	17%
WS 15/16	446	54%	118	37%	160	64%	81	21%	109	26%
WS 16/17	398	52%	115	36%	204	68%	82	21%	94	23%

Absolventinnen in den Fakultäten										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	320	53%	65	39%	184	74%	46	21%	79	21%
2015	335	58%	59	38%	182	74%	29	14%	77	22%
2016	284	49%	78	37%	157	75%	38	19%	92	26%

Studienanfänger in den Fakultäten										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
WS 14/15	336	48%	197	61%	84	33%	274	78%	365	83%
WS 15/16	375	46%	203	63%	89	36%	311	79%	318	74%
WS 16/17	364	48%	207	64%	95	32%	314	79%	316	77%

Absolventen in den Fakultäten										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2014	283	47%	101	61%	63	26%	172	79%	292	79%
2015	240	42%	98	62%	65	26%	179	86%	266	78%
2016	292	51%	131	63%	53	25%	161	81%	264	74%

IV.9 Studierende

Studierende – Kommentierung

Auf dem Weg zur „Offenen Hochschule“, die sich auch Menschen mit ungewöhnlichen Lebensläufen und Bildungsbiografien öffnet, ist das Thema Vereinbarkeit von Studium und Sorgearbeit, worunter hier sowohl die Sorge für Kinder als auch für zu pflegende Angehörige verstanden wird, zentral wichtig.

Bedeutsam ist die Fortsetzung der Kinderbetreuung für ein- bis dreijährige Kinder durch die Einrichtungen „Flummi“ und „Socke“ sowie die individuelle und qualifizierte Beratung zu diesem Themenfeld, wie sie derzeit von den Frauenbeauftragten LGG und BremHG und dem Familienbüro für Studierende wie Beschäftigte erfolgt. Auch der „Solidaritätsfonds für Studierende Eltern e.V.“, durch den einmalige finanzielle Unterstützung von studierenden Eltern in sozialen Notlagen nach vorheriger Beratung in der Gleichstellungs-

stelle ermöglicht wird, ist eine wertvolle Errungenschaft der HSB. Diese Unterstützung kann zwar häufig nicht mehr sein als ein Tropfen auf den heißen Stein, gibt uns aber immer wieder Zeit für die Aktivierung anderer Unterstützungsmöglichkeiten (auch außerhalb der HSB), durch die teilweise eine grundlegende Verbesserung der Situation erreicht werden kann.

Positives Feedback erhalten wir auch häufig für die von der Gleichstellungsstelle herausgegebene Broschüre „Studieren mit Kind“, in der wir umfangreiche Informationen zusammentragen.

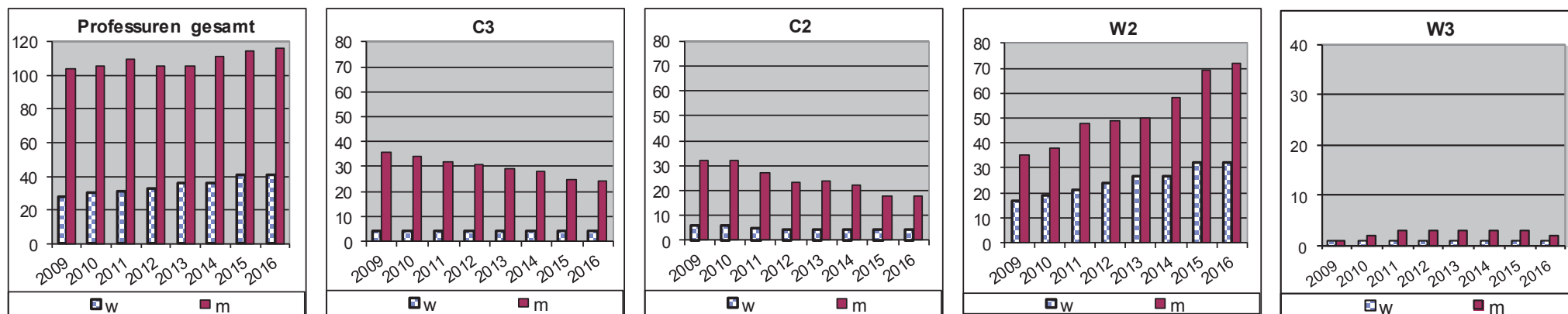
Die Gleichstellungsstelle unterstützt die hochschulweite Auseinandersetzung mit Diskriminierungen jedweder Art. Wir setzen uns auch für die Verwirklichung von Antidiskriminierungs-Projekten ein.



IV.10 Einkommen der Wissenschaftlich Beschäftigten

Professuren und Besoldung

Personen in den Besoldungsgruppen (Anzahl)



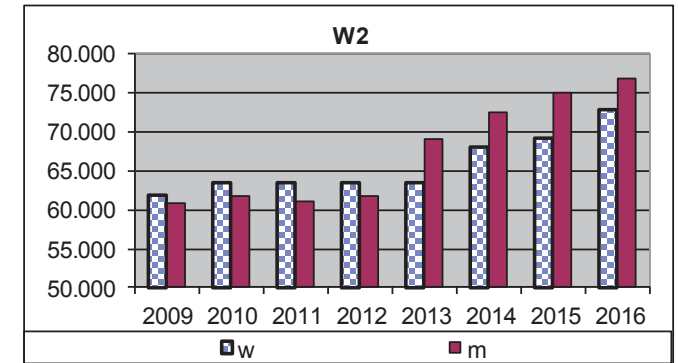
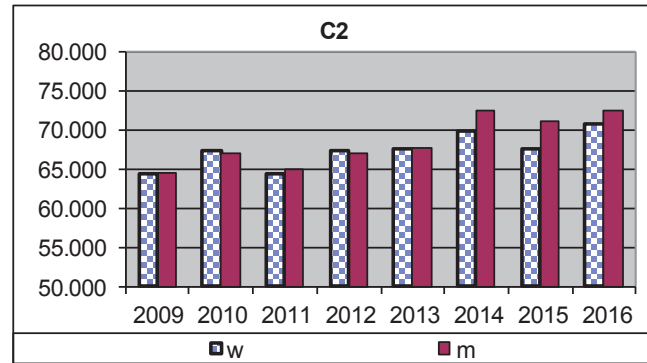
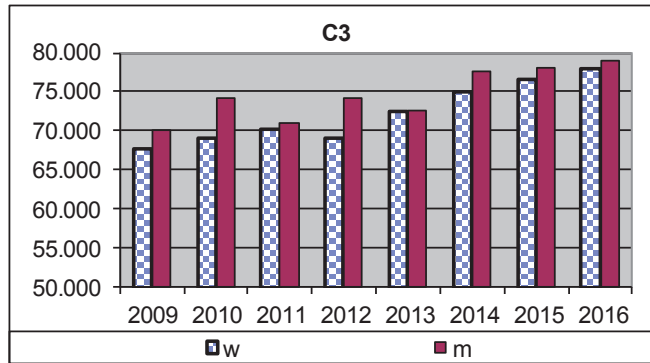
Personen in den Besoldungsgruppen

Jahr	gesamt				C3				C2				W2				W3			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2014	36	24%	111	76%	4	13%	28	87%	4	15%	22	85%	27	32%	58	68%	1	25%	3	75%
2015	41	26%	115	74%	4	14%	25	86%	4	18%	18	82%	32	32%	69	68%	1	25%	3	75%
2016	41	26%	116	74%	4	14%	24	86%	4	18%	18	82%	32	31%	72	69%	1	33%	2	67%

Die Daten zur Entwicklung der Geschlechterverteilung in den Besoldungsgruppen zeigen die weiter abnehmende Tendenz der C3- und C2- Professuren und das Ansteigen der Anzahl in W2 eingruppierten Professuren.

IV.10 Einkommen der Wissenschaftlich Beschäftigten

Durchschnittliche Personalkosten pro Person, jährlich, einschließlich aller Berufungs-, Bleibe- und Leistungsbezüge



Personen in den Besoldungsgruppen

Jahr	C3					C2					W2				
	Durchschn.	Frauen		Männer		Durchschn.	Frauen		Männer		Durchschn.	Frauen		Männer	
	Betrag	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	Betrag	%	Betrag	%
2014	77.275	74.947	97%	77.617	100%	72.102	70.001	97%	72.452	100%	71.082	68.037	96%	72.506	102%
2015	77.792	76.470	98%	78.010	100%	70.494	67.637	96%	71.133	101%	73.206	69.331	95%	75.020	102%
2016	78.757	77.984	99%	78.904	100%	72.351	70.908	98%	72.621	100%	75.653	72.811	96%	76.972	102%

Da die Personenzahl in der Besoldungsgruppe W3 sehr gering ist, können aus Datenschutzgründen keine Angaben gemacht werden.

Professuren und Besoldung

Wir sehen in den obigen Daten sich fortsetzende Differenzen im Gehalt von Frauen und Männern. Diese Unterschiede sind für uns als Gleichstellungsstelle nicht präzise aufzuschlüsseln. Als Erklärungsansätze bieten sich jedoch die längere Zeit der Beschäftigung vieler Professoren an (Wechsel von Leistungsstufen), der zunehmende Wechsel von C- Eingrup-

pirungen in W2 sowie die divergierenden Einkommen in verschiedenen Fachkulturen wie z.B. dem traditionell stärker männlich frequentierten Maschinenbau (in Unternehmen) und in traditionell stärker weiblich frequentierten Fachkulturen wie z.B. Sozialer Arbeit (bei Trägern und im Öffentlichen Dienst), was zu unterschiedlichen Voraussetzungen bei der

Personalgewinnung (Berufungszulagen) und Personalerhaltung (Bleibe-Leistungsbezüge) führt. Ergänzende Daten zu Leistungsbezügen finden Sie in den jährlichen Datenzusammenstellungen auf der Homepage der Gleichstellungsstelle.⁵¹

⁵¹ www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/

IV.10 Einkommen der Wissenschaftlich Beschäftigten

Wissenschaftliche bzw. Akademische Mitarbeitende

Lehrkräfte für besondere Aufgaben - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2016												
Entgelt- gruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
A15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
A14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
A13	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
EG 15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
EG 14	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
EG 13	13	46%	15	54%	5	45%	6	55%	8	47%	9	53%
EG 13Ü	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
EG 12	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%

Wissenschaftliche Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2016												
Entgelt- gruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 14	1	20%	4	80%	1	20%	4	80%	0	0%	0	0%
EG 13	36	68%	17	32%	10	48%	11	52%	26	81%	6	19%
EG 12	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
EG 13Ü	9	64%	5	36%	4	80%	1	20%	5	56%	4	44%

IV.10 Einkommen der Wissenschaftlich Beschäftigten

Akademische Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2016												
Entgelt- gruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 13	0	0%	2	100%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
EG 12	2	6%	31	94%	1	3%	28	97%	1	25%	3	75%
EG 11	5	33%	10	67%	4	44%	5	56%	1	17%	5	83%
EG 10	4	44%	5	56%	2	40%	3	60%	2	50%	2	50%
EG 9	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%

Einkommen der wissenschaftlichen bzw. Akademischen Beschäftigten – Kommentierung⁵²

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben zeigen sich keine bemerkenswerten Geschlechterunterschiede, weder was die Eingruppierung noch was die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitsverhältnissen betrifft.

Etwas anders sieht es bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus: Hier sind verhältnismäßig mehr Männer in Vollzeit beschäftigt und – obwohl die Gesamtzahl der männlichen WiMis kleiner als die der weiblichen WiMis ist – sind in der höchsten Besoldungsgruppe E14 nur eine Frau, jedoch vier Männer eingruppiert. Auch bei den Akademischen Mitarbeitenden sind die beiden höchstdotierten Positionen von Männern besetzt, hier allerdings ist auch die Gesamtzahl der Männer erheblich höher.

⁵² Sie finden hier aus Gründen der Lesbarkeit nur die Daten von 2016, die Daten für die Jahre 2014 und 2015 finden Sie auf der Homepage der Gleichstellungsstelle der HSB:
www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/

Fazit – Ausblick

Im hier vorgelegten Bericht werden Daten zur Entwicklung der Geschlechtergleichstellung an der Hochschule Bremen sowie Informationen zu Gleichstellungsaktivitäten transparent gemacht und der öffentlichen Diskussion zur Verfügung gestellt.

Dabei zeigt sich, dass wir in vielen, jedoch nicht in allen Bereichen im Berichtszeitraum die Fortschritte verzeichnen konnten, die wir uns wünschen würden.

Deutlich wird z.B., dass wir weitere und verstärkte Anstrengungen für die Gewinnung von Professorinnen unternehmen sollten, langfristig greifende Maßnahmen wie die entsprechende Qualifizierung von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau eingeschlossen.

Auch das Mentoring-MINT-Thema wird uns weiter intensiv als hochschulinterne und gesamtgesellschaftliche Aufgabe beschäftigen.

Von grundlegender Bedeutung für die Wirksamkeit von Gleichstellungsarbeit in einer Institution ist, ob die nach wie vor horizontal und vertikal zu verzeichnenden Geschlechterungleichheiten in biologistischem Verständnis als quasi unveränderbare Normalität verstanden wird oder ob wir davon ausgehen, dass sie als gesellschaftliche Verhältnisse auch gesellschaftlich veränderbar sind.

Es ist davon auszugehen, dass eine deutliche Mehrheit der Hochschulangehörigen der Hochschule Bremen das letztere Verständnis mit den Gleichstellungsakteur_innen teilt und wir in diesem Sinne Gleichstellung als Querschnittsaufgabe gemeinsam weiter vorantreiben können und werden.

In ihrem 2016 veröffentlichten Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2020 hat sich die Hochschule Bremen vorgenommen, ihre Gleichstellungsarbeit mit unverminderter Intensität fortzusetzen. Dabei werden sich die Aktivitäten weiterhin u.a. auf folgende Bereiche erstrecken:

1. Darstellung und Vermittlung struktureller Ungleichheiten in Bezug auf die Kategorie Geschlecht im Hochschulkontext (intern und extern).⁵³
2. Weiterführung der Arbeit der Zentralen⁵⁴ und Dezentralen Frauenbeauftragten⁵⁵, welche unter anderem die Begleitung von Berufungs- und Bewerbungsverfahren umfasst, die Beratung von Studierenden und Beschäftigten zu allen gleichstellungsrelevanten Aspekten sowie Problemanalysen und Entwicklung von Maßnahmen.
3. Fortführung und Weiterentwicklung vielfältiger Gleichstellungsmaßnahmen, die im 4. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen festgehalten sind.

⁵³ Dies erfolgt durch die Analyse des entsprechenden Datenmaterials, in Hochschul- und öffentlichen Veranstaltungen sowie in Gremien auf hochschul- und landespolitischer Ebene.

⁵⁴ Zu den vielfältigen Aufgaben der Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten s. BremHG § 6, Abs. 6, auch www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/frauenbuero/bremhg/aufgaben/

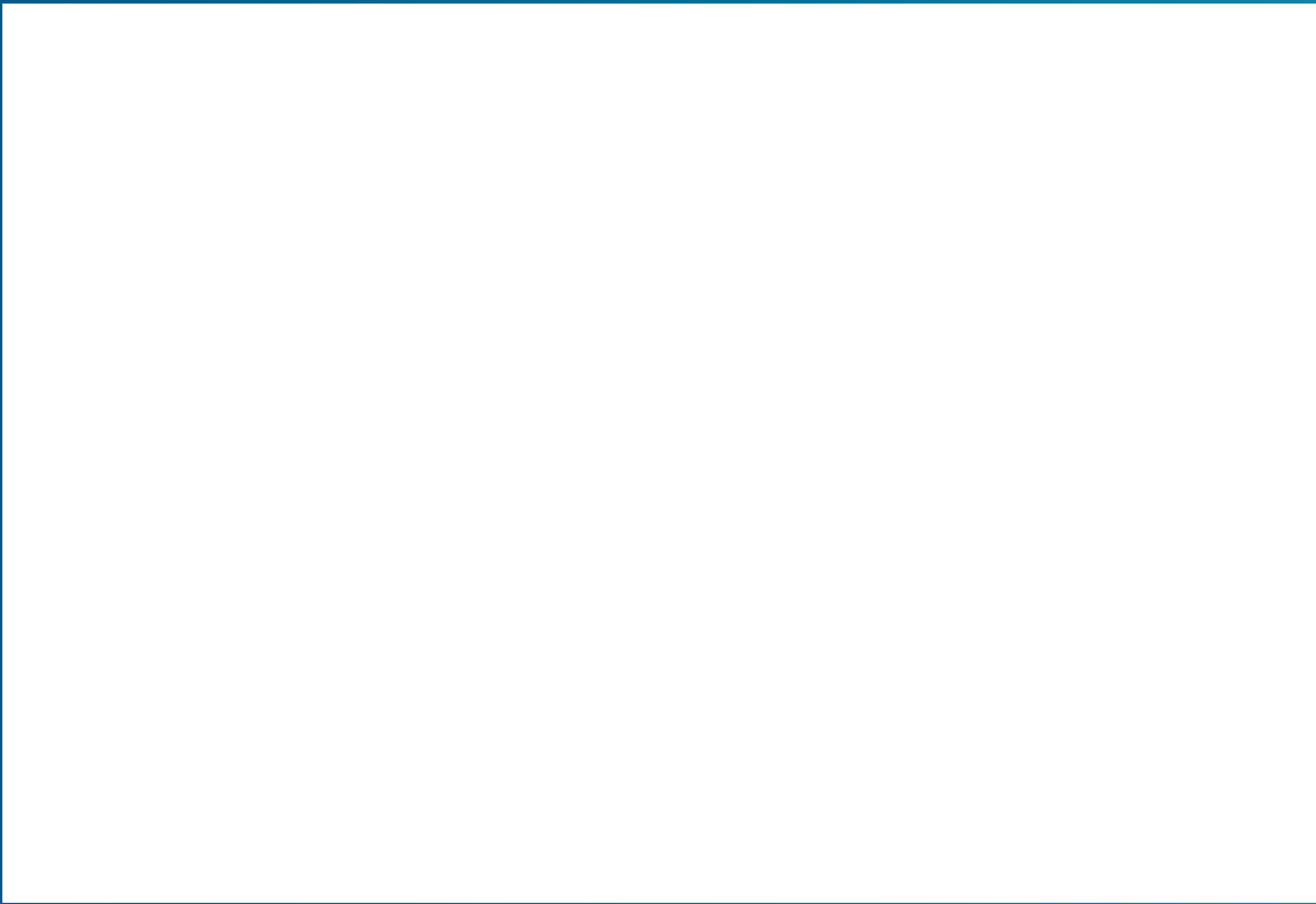
⁵⁵ Siehe BremHG, § 6, Abs. 8

Dabei lassen sich als übergeordnete Ziele festhalten:

- Weiterentwicklung und Verstetigung bestehender Gleichstellungsaktivitäten
- Implementierung von gender- und gleichstellungsrelevanten Faktoren in die gesamte Hochschulentwicklungsplanung (Personalpolitik, Planung von Studiengängen, Fakultätsentwicklungen, Studienerfolgsmanagement etc.) sowie in die Außendarstellung
- Verstärkte Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung (Sicherstellung von Ressourcen), Verringerung von Zugangshemmnissen unter Gender-Aspekten
- Verstärkte Aktivitäten und Verbesserung der Verfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen

→ Weiterentwicklung von familiengerechten Studienbedingungen sowie Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, Ehrenämter sowie politischem und kulturellem Engagement ermöglicht wird. Weiterführung des Audits „familiengerechte hochschule“. (HEP 2020 der HSB, S. 57)

Orientiert an diesen Zielen werden die zukünftigen Maßnahmen im 5. Aktionsprogramm (2018 – 2022) entwickelt werden, die weiterhin einen hochschulweit gemeinsamen Einsatz für das Thema erfordern.



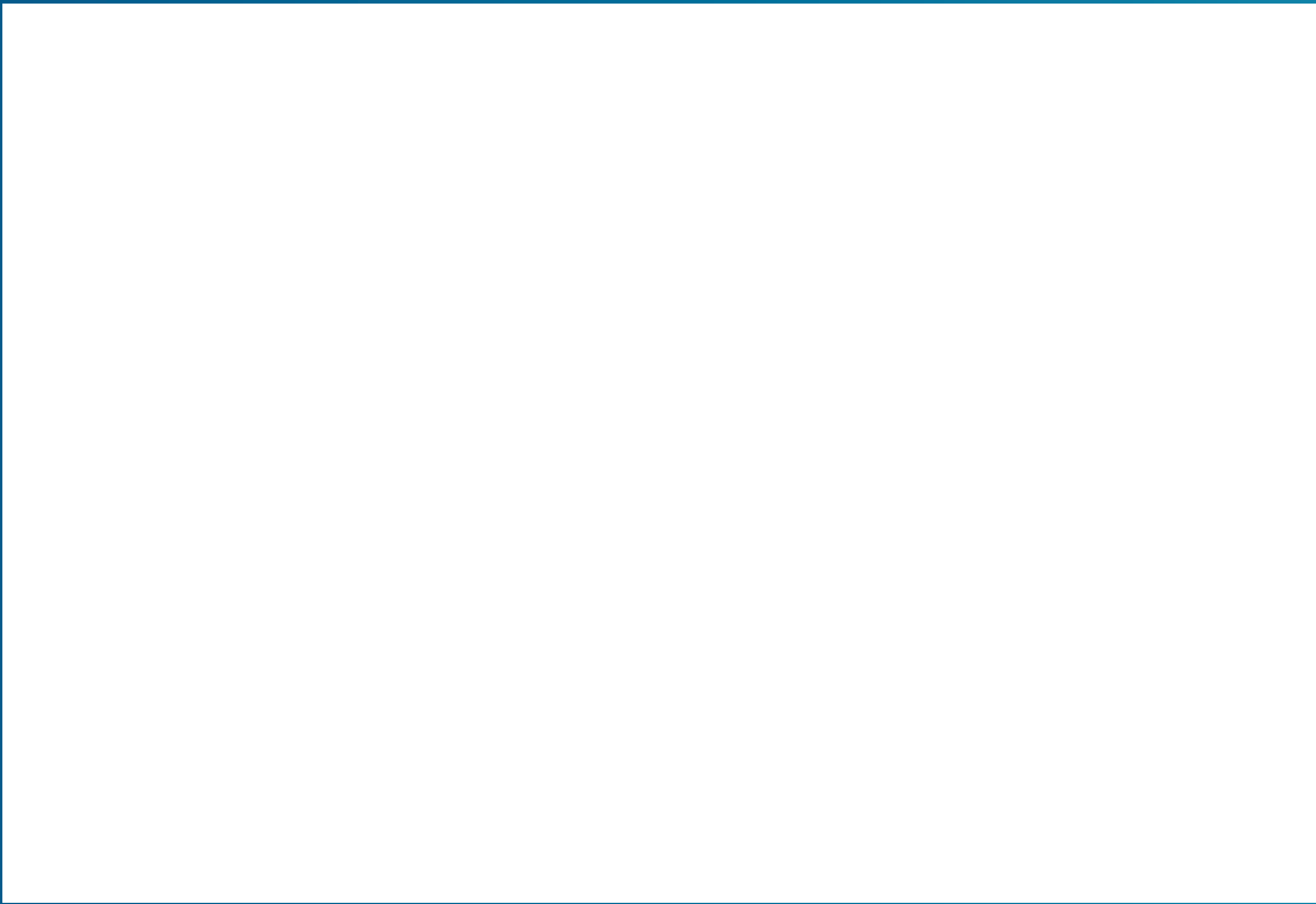
Kontakte

Gleichstellungsstelle

Zentrale Frauenbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich, Leitung Gleichstellungsstelle	Dr. Barbara Rinken , Tel.: 0421 / 5905-4866
Verwaltung / Sekretariat Frauenbüro	Annelie Drewes , Tel.: 0421 / 5905-4863
Frauenbeauftragte für den Verwaltungs- und Dienstleistungs-Bereich, Familienbüro, Gesundheitsmanagement	Corinna Lott , Tel.: 0421 / 5905-2641
Mentoring MINT	Susanne Peter , Tel.: 0421 / 5905-3779

Dezentrale Frauenbeauftragte

Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften)	Prof. Dr. Carola Spiecker-Lampe , Tel.: 0421 / 5905-4439
Fakultät 2 (Architektur, Bau, Umwelt)	Prof. Dr. Maria Clarke , Tel.: 0421 / 5905-2767
Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften)	Prof. Dr. Marianne Hirschberg , Tel.: 0421 / 5905-2189
Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik)	Prof. Dr. Gerlinde Schreiber , Tel.: 0421 / 5905-5435
Fakultät 5 (Natur und Technik)	Kim-Karolin Engelke , Tel.: 0421 / 5905-2724



Impressum

Herausgegeben von der Gleichstellungsstelle/dem Frauenbüro der Hochschule Bremen

© Hochschule Bremen (Okt. 2017)

Hochschule Bremen
City University of Applied Sciences

