

Gleichstellungsbericht Hochschule Bremen

13. Bericht der
Zentralen Frauenbeauftragten
(BremHG) - 2012 / 2013



Das Titelfoto entstand im Rahmen der Produktion einer Broschüre für Schüler_innen und Eltern. Diese Broschüre dient der Anregung von Studienfachwahlen bei Reflexion traditioneller Geschlechterbilder. Sie wurde in Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Studiengang Journalistik und der Zentralen Studienberatung produziert und im Sommer 2014 fertig gestellt.

Fotografin: Kathrin Doepner

Inhalt

Vorwort 4

Teil I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten 6

I.1 Wahrnehmung der Interessen von Frauen im wissenschaftlichen Bereich 7

I.2 Sprecherin der ZKFF 8

I.3 Interne Kooperationen 10

I.4 Externe Kooperation 11

I.5 Außendarstellung 13

Teil II Umsetzung der Gleichstellungsprogramme

3. Aktionsprogramm (2009 – 2012) und
4. Aktionsprogramm (2013 – 2017) 14

Teil III Repräsentanz

III.1 Lehre und Studium - Hochschulgesamtansicht 17

III.2 Institutsleitungen und Gremien 22

III.2.1 Institutsleitungen 22

III.2.2 Gremien 22

III.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen:
Fakultät 1 – Wirtschaftswissenschaften (SIB) 26
Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt 28

Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften 30

Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik 32

Fakultät 5 – Natur und Technik 34

III.4 Berufungsverfahren 38

III.5 Qualifizierungs- und Promotionsstellen 41

III.6 Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 42

III.7 Lehraufträge 45

III.8 Die Situation der Studierenden 47

Teil IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

IV.1 Professuren und Besoldung 54

IV.2 Vergütung der wissenschaftlichen bzw. akademischen Beschäftigten 59

Teil V Informationen zu Gleichstellungsaspekten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene 62

Fazit - Ausblick 65

Kontakte 66

Impressum 67

Vorwort

Mit diesem sich über zwei Jahre (2012 und 2013) erstreckenden Bericht stellt die Gleichstellungsstelle der Hochschule Bremen erneut eine Zusammenstellung von Daten zur Verfügung, die verdeutlichen, wo wir Erfolge der Geschlechtergleichstellung zu verzeichnen haben bzw. in welchen Bereichen weiterhin Handlungsbedarfe bestehen.

Diese Übersicht ermöglicht den Fakultäten, im Sinne des Gender Mainstreaming¹, spezifisch für ihre Bereiche den aktuellen Stand zu reflektieren und daran anknüpfend evtl. erforderliche (weitere) Maßnahmen zur zukünftig paritätischen Verteilung der Geschlechter für alle Qualifikationsstufen zu entwickeln und zu organisieren. Hierfür steht Ihnen die Gleichstellungsstelle gerne beratend und unterstützend zur Seite.

Den Anfang dieses Gleichstellungsberichts für die Jahre 2012 und 2013 bilden der Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten (Teil I) und die Darlegung des Umsetzungsstandes des 3. und 4. Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich (Teil II).

Die Vielfaltigkeit und Qualität unserer Gleichstellungsmaßnahmen wurde 2013 zum zweiten Mal durch das Prädikat des TOTAL QUALITY Deutschland e.V.² für innovative und hochwertige Gleichstellungsarbeit bestätigt.

¹ In dem Konzept „Gender Mainstreaming“, das für Europa im Amsterdamer Vertrag von 1998 ratifiziert wurde, werden alle Tätigkeiten und Inhalte von Organisationen und Institutionen unter der Perspektive der Chancengleichheit reflektiert. Es werden Regelungen festgelegt, an deren Einhaltung sich die jeweiligen Akteur_innen messen lassen müssen. Frauen sollen auf allen Positionen integriert werden. Im Zentrum steht die Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses bei allen Themen und auf allen Ebenen von Institutionen und Organisationen. (Vgl.: Macha, Hildegard und Fahrenwald, Claudia (Hrsg.):

Aufgrund der durch den Projektträger des Professorinnenprogramms erfolgten positiven Bewertung der Gleichstellungsarbeit an der HSB im Zeitraum des Professorinnenprogramms I sind wir auch im Professorinnenprogramm II dabei. In diesem zweistufigen Verfahren haben wir die Chance, eine Förderung aus Bundesmitteln für maximal drei Professorinnen zu erhalten.

Ein weiteres zentrales Element der Gleichstellungsarbeit an der HSB, das Beschäftigten wie Studierenden zu Gute kommt, ist die Zertifizierung mit dem „audit familiengerechte hochschule“. Die Zertifizierung erfolgte zuerst 2005 und befindet sich heute in der dritten Phase. Für ihr familienfreundliches Engagement und ihre vorbildlichen Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Hochschule Bremen 2013 von dem Land Bremen durch die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen und den Impulsgeber Zukunft e.V. ausgezeichnet. Mit unserer Gleichstellungsarbeit tragen wir im bundesweiten Vergleich auf herausragende Weise zur Gewinnung von hoch qualifizierten Fachkräften bei und leisten auch auf diesem Weg einen Beitrag zur Sicherung und Steigerung der Standortqualität des Landes Bremen.

In Teil III dieses Berichts folgen differenzierte Daten zur Gleichstellung, von denen an dieser Stelle bereits einige zentrale Aspekte zusammengefasst vorweggenommen werden sollen.

Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung; Verlag Barbara Budrich: 2007).

² Der „TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.“ wurde mit Hilfe des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Union entwickelt und richtete sich zunächst an Unternehmen der Wirtschaft. Forschungseinrichtungen und Hochschulen wurden erstmals im Jahr 2001 berücksichtigt.

Vorwort

Wir freuen uns, dass es gelungen ist, den Anteil der Professorinnen auf die aktuellen 25% zu erhöhen (2014). Dieser Erfolg konnte nur mit Hilfe des Engagements der Dezentralen Frauenbeauftragten in den Fakultäten erreicht werden. U.a. aufgrund dieses bundesweit überdurchschnittlichen prozentualen Professorinnenanteils hat die Hochschule Bremen im CEWS – Ranking 2013³ einen Spitzenplatz unter vergleichbaren Einrichtungen einnehmen können. Im 4. Aktionsprogramm haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2017 einen Anteil von 30% Professorinnen zu erreichen.

Der Frauenanteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben liegt hochschulweit bei 47%, also nah an der Parität, und ist damit zufriedenstellend. Der Anteil der Frauen bei den Lehraufträgen allerdings beträgt trotz eines leichten Anstiegs 2013 erst 26%. Hiermit ergeht die Bitte und Aufforderung an alle Bereiche, sich weiterhin auch bei der Vergabe von Lehraufträgen aktiv um Frauen zu bemühen.

Der prozentuale Anteil von Frauen bei den Studierenden ist im Zeitraum 2011 – 2013 leicht von 41% auf 39% zurückgegangen. Dies ist eine Entwicklung, die wir gemeinsam im Blick behalten sollten. Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang sicherlich der Weiterführung und -entwicklung von Maßnahmen zur Akquise von Studentinnen für bislang männerdominierte MINT-Fächer zu.

In den letzten Monaten habe ich als Zentrale Frauenbeauftragte, basierend auf Diskussionen in der Zentralen Kommission für

³ Das „Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) legt regelmäßig „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“ vor, die vom Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln veröffentlicht werden.
(www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf)

Frauenfragen (ZKFF) und in der Runde der Dezentralen Frauenbeauftragten, Gleichstellungsaspekte auf vielfältige Weise in politische Prozesse eingebracht; Zunächst bei der Begehung des Wissenschaftsrats und dann in die Diskussionen um den Wissenschaftsplan 2020 für das Land Bremen. Dabei ging und geht es mir neben der Absicherung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit auch stets darum, die zentralen Stärken der Hochschule Bremen zu verdeutlichen: Praxisbezug, Internationalisierung und Durchlässigkeit.

Im Rahmen der aktuellen Organisationsentwicklungsprozesse, wie z.B. dem Corporate Identity–Prozess und dem Student–Life–Cycle, wirken wir daran mit, Gleichstellungsaspekte im Sinne des Gender Mainstreaming weitergehend in den Strukturen der Hochschule Bremen zu verwurzeln.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die das Thema Gleichstellung auf unterschiedliche Art und Weise in den letzten Jahren unterstützt und mit vorangetrieben haben, herzlich bedanken. Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre dieses Berichts und uns allen weiterhin konstruktive gemeinsame Entwicklungsprozesse der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bremen.



Bremen, im August 2014
Dr. Barbara Rinke
Zentrale Frauenbeauftragte gem. BremHG



Teil I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

In diesem Tätigkeitsbericht finden Sie die zusammengefasste Beschreibung von Struktur und Aufgaben der Gleichstellungsstelle der Hochschule Bremen für interne und externe Interessierte.

In der **Gleichstellungsstelle** 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 jedoch Frauen und Männer gleichermaßen an, insbesondere was die Themen „Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie“, „Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierungen“, „sexuelle Belästigung“, „Studieren mit Behinderung“ und „Gesundheitsmanagement“ angeht. Zu diesen Themen informieren und beraten wir Kolleg_innen wie Studierende. Weiterhin begleiten wir Prozesse der Hochschulentwicklung zu diesen Bereichen.

In der Gleichstellungsstelle sind das **Frauenbüro**, das **Familienbüro** und das Aufgabenfeld **Integration von Gender und Diversity in die Lehre** angesiedelt, die Leitung dieser teamorientiert arbeitenden Organisationseinheit liegt bei der amtierenden Zentralen Frauenbeauftragten.

Im **Frauenbüro** erfolgt Beratung

- bei Benachteiligung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit oder sexueller Orientierung am Studien- oder Arbeitsplatz,
- bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Sorgearbeiten und
- im Fall sexueller Belästigung.

Sie bekommen bei uns Informationen

- zur Situation von Frauen an der Hochschule Bremen
- über Entwicklungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich
- über Möglichkeiten gleichstellungspolitischer Aktivitäten

Es bestehen Kooperationsmöglichkeiten

- bei der Planung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen
- bei der Planung und Durchführung frauenspezifischer Veranstaltungen
- gegenüber Anregungen und Wünschen zum Thema Gleichstellung

Im **Familienbüro** werden folgende Themen bearbeitet:

Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie („audit familiengerechte hochschule“)

- Ziel der Hochschule ist es, eine gute Balance zwischen den betrieblichen Interessen und den familiären Belangen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu ermöglichen und nachhaltig zu fördern.

Studieren mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit, mit dem Ziel, Rahmenbedingungen für eine selbstbestimmte Teilhabe zu schaffen. Themen der Beratung sind u.a.:

- Härtefallantrag
- Nachteilsausgleich bei Prüfungen

I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

- Bewältigung von Anforderungen im Studienalltag (Barrieren, Veranstaltungsabläufe)
- Studienorganisation

Gesundheitsmanagement

- Intention ist, mit präventiven Maßnahmen am Arbeitsplatz die Voraussetzungen für Gesundheit und Wohlbefinden nachhaltig zu pflegen.

Der Bereich **Integration von Gender und Diversity in die Lehre** arbeitet mit der Frage, welche Bedeutung Gender und Diversity in den jeweiligen Fachkulturen und den zukünftigen Berufen haben. Es geht um einen bewussten Umgang mit Studierenden und Kolleg_innen aus diversen kulturellen Kontexten, unterschiedlichen Geschlechts sowie mit unterschiedlichen Weltanschauungen, Verhaltensweisen und Werten.

I.1 Wahrnehmung der Interessen von Frauen im wissenschaftlichen Bereich

- *Wissenschaftsplan 2020:* Beteiligung an den öffentlichen Diskussionen zum Wissenschaftsplan. Thematisierung der Bedeutung der mit Prüfaufträgen versehenen Studiengänge, auch hinsichtlich des hohen Anteils der dort arbeitenden und studierenden Frauen.
- *Berufungs- und Bewerbungsverfahren:* Mitarbeit in diversen Berufungs- und Bewerbungsverfahren. Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Zentraler und Dezentraler Frauenbeauftragten durch Organisation und Moderation mehrerer Workshops.

Hierzu wird Folgendes angeboten:

- Die Entwicklung von Modulbausteinen in Absprache mit den Expert_innen der Fachdisziplinen
- Integration der Modulbausteine in die Lehre
- Beratung und Weiterbildung von Lehrenden
- Bereitstellung von Materialien auf AULIS

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.

Auf diesen Überblick folgend wird nun näher auf die Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten im Berichtszeitraum eingegangen:

- *Vernetzung:* Organisation und Durchführung von Vernetzungstreffen für Professorinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Bearbeitung statusbezogener Themen und zur Ermöglichung fakultätsübergreifender Kontakte.
- *Individuelle Beratung und Information:* Beratung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu Fragen der Benachteiligung an ihrem Studien- bzw. Arbeitsplatz sowie zu individuellen Problemlagen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Beratung wird von allen Statusgruppen in Anspruch genommen. Besonders intensive Beratungs- und Unterstüt-

I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

zungsbedarfe zeigen sich bei den Studierenden hinsichtlich des Themas Vereinbarkeit von Studium und Sorgearbeit, insbesondere bei der Realisierung des Auslandspraktikums, so-

wie bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Entwicklungs- / Karrieremöglichkeiten im Wissenschaftsbereich.

I.2 Sprecherin der ZKFF

Die Zentrale Frauenbeauftragte wird von der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) gewählt und vom Akademischen Senat bestätigt. Als Sprecherin der ZKFF ist sie für die Organisation dieser Kommission zuständig. Sie erfasst die Bedarfe und Interessen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich und gestaltet den jeweils erforderlichen Diskussionsrahmen bzw. anstehende Aktivitäten. 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 Gleichstellungspolitik der HSB und ihre Umsetzung in konkreten Maßnahmen diskutiert werden.

2012 und 2013 wurden aus der ZKFF heraus Arbeitsgruppen gebildet, die an die Tradition der „Gendertage“ anschließende, neue Veranstaltungsformate entwickelten. Durch diese Veranstaltungen können wir Studierende für das Gleichstellungsthema interessieren. Es wurden zwei Veranstaltungen organisiert, die jeweils im Januar 2013 und 2014 durchgeführt wurden (Plakate s. nächste Seite). Themen waren die „geschlechtliche Konnotation von Studiengängen und Berufen“ und „alltägliche Diskriminierung“.

Darüber hinaus versteht sich die ZKFF als Diskussionsforum für weitere hochschulpolitische Themen. 2012 und 2013 wurden u.a.

folgende Themen in der ZKFF diskutiert:

- Umsetzung des 3. Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich (2009 – 2012)
- Konzeption des 4. Aktionsprogramms (2013 – 2017)
- HS-Entwicklungsprozess „Unsere Zukunft“
- Prekäre Beschäftigungsverhältnisse
- Arbeitssituationen von WiMi-Frauen
- Austausch zur ZGF-Aktion „Klasse-Frauen“
- Gendersensible Sprache
- Mentoring MINT
- Nachwuchsförderung von Frauen
- Gender und Diversity in der Lehre
- Verhältnis Gender / Diversity
- Leitfaden Berufsordnung
- Bremisches Besoldungsgesetz
- Wissenschaftszeitvertrags- und Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Vergabe von Hochschulpaktmitteln
- Begehung des Wissenschaftsrats
- Austausch mit Rektorin und Kanzlerin zu Gleichstellungsthemen

 <p>Haben Studiengänge und Berufe (k)ein Geschlecht?</p> <p>Podiumsdiskussion, Szenen der Theaterwerkstatt und anschließend Party</p>		 <p>Wo liegt denn Dein Problem?</p> <p>Eine Veranstaltung der Gleichstellungsstelle der Hochschule Bremen zu alltäglicher Diskriminierung.</p>	 <p>Eintritt frei Getränkerverkauf vor Ort</p>
<p>Gleich oder nicht gleich – haben Studium und Beruf etwas mit Frausein oder Mannsein zu tun?</p> <p>Geladen sind Expertinnen und Experten – sie studieren oder lehren an der Hochschule oder haben ihr Tätigkeitsfeld in der Wirtschaft. Zündstoff bietet die Vorstellung aktueller wissenschaftlicher Studien.</p> <p>Kommen Sie mit den Gästen auf dem Podium ins Gespräch! Im Anschluss wird gefeiert. Diane Mmle le Pop legt auf.</p> <p>Mittwoch, 16.01.2013, 17:30 Uhr Kulturzentrum Lagerhaus, Etage 3 Schildstraße 12 - 19 28203 Bremen</p> <p> Gleichstellungsstelle Hochschule Bremen gleichstellungsstelle@hs-bremen.de</p>	<p>Alltägliche Diskriminierung ist in der Regel weder laut noch auffällig. Sie wird häufig nur von denjenigen bemerkt, die von ihr betroffen sind. Niemand ist frei davon, sich diskriminierend zu verhalten. Die Veranstaltung soll mit viel Raum zur Diskussion zur Sensibilisierung beitragen und Reflexionen aller Beteiligten anregen.</p> <p>Mit dabei: Jonas Hamm (Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt) Ines Kappert (vaz Berlin) Studierende der Hochschule Bremen (HSB) Barbara Rinken (Leiterin der Gleichstellungsstelle der HSB)</p> <p>Montag, 27.01.2014, 17:30 Uhr Kulturzentrum Lagerhaus, Etage 3 Schildstraße 12 - 19 28203 Bremen</p> <p> Gleichstellungsstelle Hochschule Bremen gleichstellungsstelle@hs-bremen.de www.gleichstellungsstelle.hs-bremen.de</p>		

I.3 Interne Kooperationen

- *Beratung der Hochschulleitung:* Die Zentrale Frauenbeauftragte beteiligt sich beratend an den Entscheidungen des Rektorats, „insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, bei der Mittelvergabe nach § 81 Absatz 2, bei Berufungs- und Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Frauengleichstellungsrichtlinien“ (BremHG § 6, Abs. 6).
- *Gremienarbeit:* Die Zentrale Frauenbeauftragte nutzt für - aus Ressourcengründen eng begrenzt ausgewählte - Termine ihr nach BremHG festgeschriebenes Recht, an den Sitzungen des Akademischen Senats, der Fakultätsräte sowie aller Kommissionen und Ausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen (BremHG § 6, Absatz 6). Sie achtet auf die Einhaltung der Gleichstellungsstandards und berät die Mitglieder der diversen Gremien zu den vielfältigen Aspekten der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.
- *Kommunikation mit den Fakultäten:* Die Zentrale Frauenbeauftragte sucht die Kommunikation mit den Fakultäten. Der Stand der Gleichstellungsarbeit der Fakultäten wird mit Unterstützung der Dezentralen Frauenbeauftragten kontinuierlich erfasst. Die Zentrale Frauenbeauftragte berät die Dekaninnen/Dekane zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit.
- *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.
- *Koordination und Betreuung von gleichstellungsrelevanten Drittmittelprojekten:* Zurzeit koordiniert die Zentrale Frauenbeauftragte die Umsetzung des Professorinnenprogramms I und betreut über dieses Programm eingestelltes Personal zu gleichstellungsrelevanten Aspekten.
- *Leitungsfunktion:* Als Leitung der Gleichstellungsstelle organisiert die Zentrale Frauenbeauftragte eine inhaltlich sinnvolle Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen dieser Organisationseinheit untereinander. Sie fördert interne und externe Vernetzung der verschiedenen Themengebiete und stimmt die Öffentlichkeitsarbeit der verschiedenen Bereiche aufeinander ab.
- *Audit „familiengerechte hochschule“:* Die Zentrale Frauenbeauftragte unterstützt das Familienbüro bei der Konzeption der im Audit „familiengerechte hochschule“ beschriebenen Maßnahmen sowie bei deren Durchführung.
- *Vernetzung Beratung:* Beteiligung am „Runden Tisch Beratung“ und an der Weiterentwicklung der organisatorischen

I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

und inhaltlichen Kooperation der unterschiedlichen Anlaufstellen für Beratung in der HSB. Erstellung eines Informationsblattes „Beratungsangebote für soziale Notfälle“ für alle Beschäftigten der HSB.

- *Kooperation Diversity*: Mitarbeit im „Kompetenzteam Diversity“ der HSB.

I.4 Externe Kooperation

- *Vernetzung auf Landesebene*: Die Zentrale Frauenbeauftragte arbeitet in der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) der Hochschulen (HSB, HS BHV, HFK) und der Universität in Bremen mit. Organisation von öffentlichen Veranstaltungen im Haus der Wissenschaft durch die LaKoF: 1. Zum Verhältnis zwischen Gleichstellung und Diversity (20.01.2012) und 2. zur landesweiten Umsetzung gendersensibler Sprache (04.11.2013).
- *BuKoF Hochschulen und Universitäten*: Mitarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen und Universitäten. Teilnahme an Sitzungen des erweiterten Vorstandes im Umlaufverfahren innerhalb der LaKoF Bremen.
- *BuKoF-Kommission Hochschulen*: Mitarbeit in der BuKoF-Kommission der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der (Fach-) Hochschulen. Hier wird die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen im wissenschaftlichen Bereich auf Landes-

- *Kooperation Gesundheitsmanagement*: Die Zentrale Frauenbeauftragte arbeitet in der „AG Gesundheitsmanagement“ mit.
- *Solifonds*: Beratung von Studierenden mit Kindern bei finanziellen Notlagen und Abstimmung mit den anderen Vorstandsmitgliedern des Solifonds über mögliche Unterstützung

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.
- *Weitere Vernetzung*: Mitgliedschaft im Arbeitskreis „Berufliche Perspektiven für Frauen und Mädchen“ der „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ Bremen (ZGF). Kooperation mit dem Deutschen Akademikerinnenbund (DAB) und Organisation einer gemeinsamen Veranstaltung zu Frauen in Leitungspositionen im Rahmen des Internationalen Frauentags am 04.03.2013 im Postamt 5.

Mehr Durchblick.

High Potential. Low Interest?

Lust und Frust von Frauen in Verantwortung
Eine Talkrunde mit Männern und Frauen

4. März 2013, 20 Uhr

Postamt 5 | Bahnhofsplatz 21 | Raum 315

(Eingang Musikschule; barrierefreier Zugang: An der Weide 50)

Eine Veranstaltung des  **DAB**
Deutscher
Akademikerinnenbund
Bremen e.V.

in Kooperation mit  Gleichstellungsstelle
Hochschule Bremen
Frauenbüro

und  Deutscher
Juristinnenbund



I.5 Außendarstellung

- *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 Vielfältigkeit 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: Erneuerung von Flyern und Beschilderung der Gleichstellungsstelle. Erstellung von Informationsmaterial für interne und externe Bedarfe, das der Verwirklichung von Gleichstellung dient.
- Erarbeitung einer Broschüre zur Studienberatung von Schülerinnen und Schülern entgegen geschlechtsspezifischen Rollenbildern.
- Unterstützung der Überarbeitung vorhandener Materialien der Öffentlichkeitsarbeit der HSB im Sinne der Gleichstellung (in Kooperation mit Referat 01 und Referat 06, zukünftig eingebunden in den CI-Prozess).
- Teilnahme an der „Fachmesse Familienfreundliche Region Bremen“ am 15.03.2013 im Bremer Rathaus mit einem Informationsstand.
- Teilnahme an den StudienINFOtagen 2012 und 2013 der Hochschule Bremen mit einem Informationsstand.
- Die bremenweit beworbenen und zugänglichen Veranstaltungen im Rahmen des Gendertages sowie zu Frauen in Leitungspositionen und zur Berufsperspektive FH-Perspektive, über die in der Presse positiv berichtet wurde, tragen zur öffentlichen Wahrnehmung der Hochschule Bremen und ihrer Gleichstellungsarbeit bei.

Teil II Umsetzung der Gleichstellungsprogramme

II.1 3. Aktionsprogramm (2009 – 2012)

4. Aktionsprogramm (2013 – 2017)

Das 3. Aktionsprogramm für Frauen im wissenschaftlichen Bereich (Laufzeit: 2009 – 2012) stellte die konzeptionelle Grundlage für die erfolgreiche Bewerbung der HSB in der ersten Runde des Professorinnenprogramms dar.

Das 3. Aktionsprogramm orientierte sich in seinen Kernbereichen an den Statusgruppen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich (Studentinnen, Frauen im Mittelbau und Professorinnen). Diese Grundstruktur wurde auf das 4. Aktionsprogramm übertragen. Im 4. Aktionsprogramm wurden kleinteilige Maßnahmen des 3. Programms zusammengefasst, das Programm wurde auf seine Realisierbarkeit hin überprüft, überarbeitet und weiterentwickelt.

Mit Hilfe der über die erste Runde des Professorinnenprogramms akquirierten Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen konnten ab 2011 wesentliche Vorhaben des 3. Aktionsprogramms umgesetzt werden: 1. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, 2. Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie 3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Diese Maßnahmen wurden im 4. Aktionsprogramm weitergeführt und auf Nachhaltigkeit hin konzipiert.

1. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:
 - 4-tägige Frühjahrs- und Herbstakademien für Schülerinnen mit einem vielfältigen Angebot aus Probevorlesungen, Kontakt zu Studierenden, Experimenten, Unternehmensbesichtigungen, Studienberatung, Kulturangeboten und Übernachtung in der Jugendherberge für Teilnehmerinnen aus dem gesamten norddeutschen Raum.
Herbstakademie 2012: Schwerpunkte Maschinenbau und Elektrotechnik
Frühjahrsakademie 2013: Schwerpunkte Bauingenieurwesen und Informatik
Positives Feedback der Teilnehmerinnen bei der Endauswertung der Veranstaltungen
 - Beratung von Schülerinnen zur Attraktivität von MINT-Fächern (Zentrale Studienberatung)
 - Entwicklung von geschlechtersensiblen Informationsmaterial zur Studienberatung (Broschüre)
 - Fakultätsübergreifende Veranstaltungen für Studentinnen (Gendertags-Veranstaltungen)
 - Ausbau von Schulkontakten im MINT-Bereich (zentrale Erfassung notwendig)

II Umsetzung

- Fortsetzung der Vernetzungsaktivitäten zu geschlechtergerechter Studien- und Berufsberatung in der HSB (Runder Tisch Beratung)
 - Einrichtung einer Studierwerkstatt für Frauen in der Informatik zur Erleichterung des Studieneinstiegs/zur Unterstützung der Studieneingangsphase
 - Einrichtung eines Experimentierlabors in der Elektrotechnik zur anschaulichen und praxisnahen Vermittlung der Fachkultur für verschiedene Veranstaltungsformate wie z.B. den Girls Day und die Frühjahrs-/Herbstakademien
2. Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Finanzierung von Promotionen
 - Individuelle Karriereberatung von Frauen im Mittelbau
 - Durchführung von Netzwerktreffen für Frauen im Mittelbau
 - Organisation und Durchführung einer Informationsveranstaltung zu „Wissenschaftlerinnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen“ in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer am 11.06.2013
 - Konzeption und Durchführung der Informationsveranstaltung: „Wie werde ich FH-Professorin?“ am 19.04.2013 und am 13.06.2014
3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Weiterführung der regelmäßigen Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten zum gemeinsamen Leitziel, 2017 auf einen Professorinnenanteil von 30% zu

kommen. Ergänzung der Ausschreibungstexte um diesen Aspekt

- Weiterentwicklung der intensiven Zusammenarbeit zwischen den Dezentralen und der Zentralen Frauenbeauftragten
- Weiterführung der fakultätsübergreifenden Vernetzung der Professorinnen
- Weiterführung des Professorinnenmentoring für Neuberufene

Zusätzlich wurde das Themenfeld „Integration von Gender und Diversity in der Lehre“ entwickelt und auf vielfältige Art und Weise umgesetzt:

- Entwicklung und Durchführung von Angeboten zur Integration von Gender und Diversity in die Lehre in Form von Modulbausteinen in den Bereichen Informatik, Elektrotechnik (insbesondere auch: Zukunftsfähige Energiesysteme), Bauingenieurwesen, Umwelttechnik, Architektur, Nautik, Wirtschaftswissenschaften sowie Pflege- und Gesundheitsmanagement
- Entwicklung und Durchführung eines interdisziplinären Weiterbildungsangebots für Lehrende zu Lehrdidaktik im Sinne eigenständiger Integration von Gender und Diversity in die jeweiligen Fachkulturen
- Entwicklung eines Angebots zu Intersektionalität in der Verwaltung in Form von handlungsorientierten Übungen
- Zusammenstellung von Informationsmaterialien auf Aulis, Vortrag zur „Integration von G & D in die Lehre an der Hochschule Bremen“ auf der HfK – Tagung am 31.05.2013 zu „Gender in der Künstlerischen Lehre“

II Umsetzung

- Veröffentlichung: Gerlinde Schreiber & Angelika Finkenzeller: „Wo bin ich? Und wenn ja, warum?“ In: PORT(f)ABLE, Schriftenreihe der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Bremen, Band 70, Bremen 2013, hrsg. von Ulrike Wilkens, Ulrich Kuron und Peter Schmidt; Berichte über die Evaluation von E-Portfolio-Arbeit mit ILIAS an der Hochschule Bremen

Folgende Angebote bestehen für alle Statusgruppen:

- Nutzungsmöglichkeiten des Kinderbetreuungsangebots der HSB

- Nutzungsmöglichkeiten der Kinderferienbetreuung
- Beratung in Konfliktfällen und sozialen Fragen

Die genannten Themenfelder wurden im Berichtszeitraum bearbeitet / mit Aktivitäten hinterlegt.

Das am 10.07.2012 im Akademischen Senat der HSB verabschiedete 4. Aktionsprogramm bildete zusammen mit der Beschreibung und Auswertung vorhergehender Gleichstellungsarbeit die Grundlage für die erneut erfolgreiche Bewerbung in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms.



HOCHSCHULE BREMEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Berufsperspektive
FH-Professorin**

Informationsveranstaltung der Hochschule Bremen

Sind Sie Studentin eines Masterstudiengangs, Promovendin oder schon promoviert, Fachfrau in der Wirtschaft oder Industrie? Haben Sie Freude an praxisbezogener Lehre, anwendungsorientierter Forschung und Managementaufgaben? Interessiert Sie ein sicherer Arbeitsplatz und die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Dann sind Sie herzlich eingeladen!

Freitag, 19.04.2013
15.00 - 18.00 Uhr

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.hs-bremen.de

G Gleichstellungsstelle
Hochschule Bremen

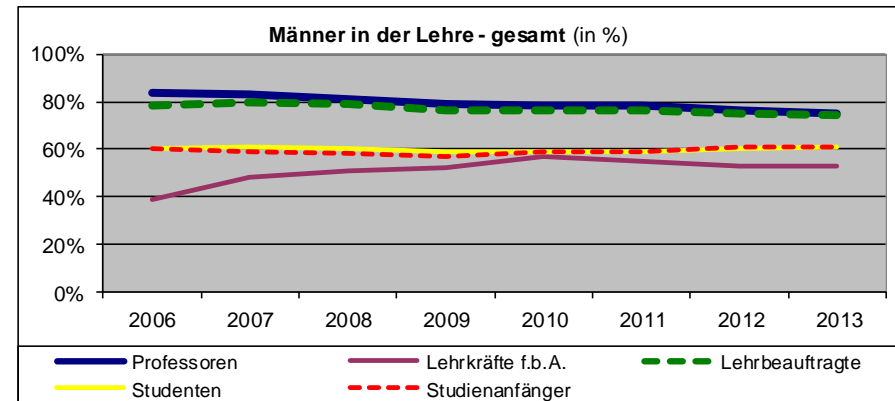
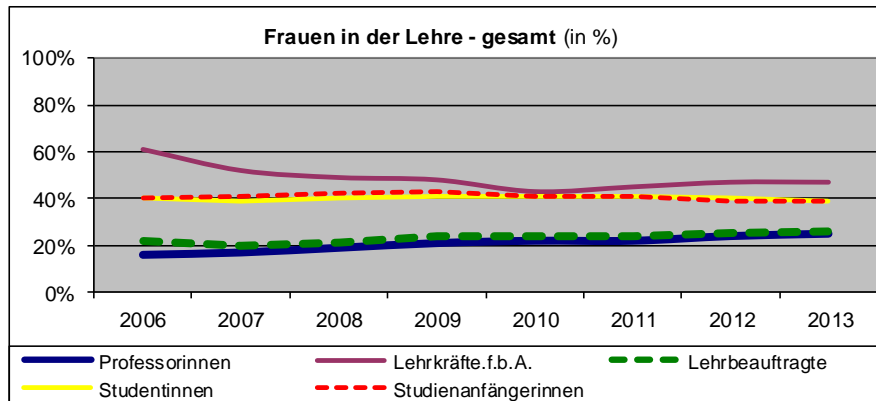
[gleichstellungsstelle@hs-bremen.de](mailto:ggleichstellungsstelle@hs-bremen.de)

III Repräsentanz

Teil III Repräsentanz

In diesem und im folgenden Kapitel befinden sich i.d.R. jeweils im Anschluss an die Statistiken der einzelnen Unterkapitel Textabschnitte, in denen die Daten der vorherigen Seiten zusammengefasst interpretiert werden.

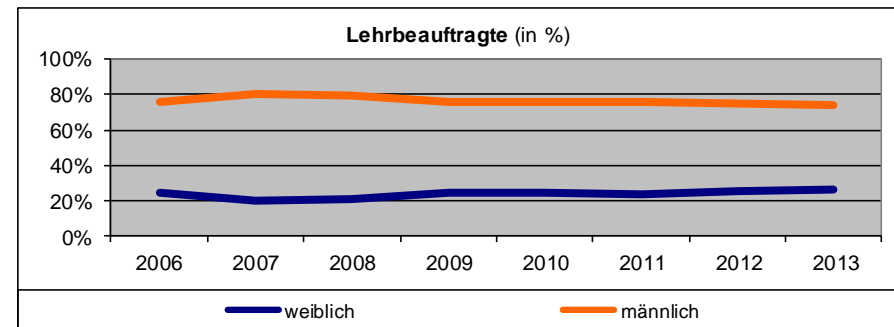
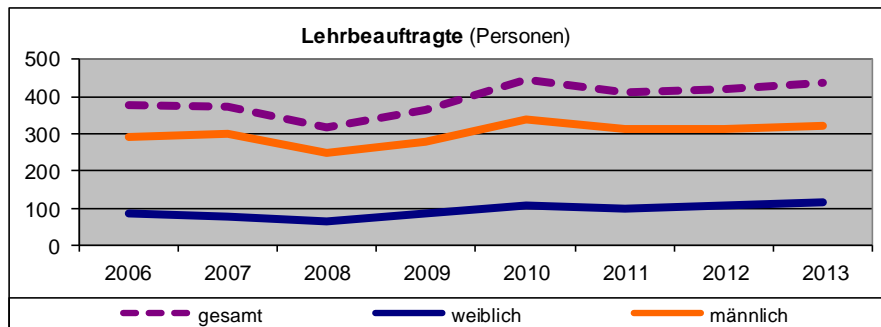
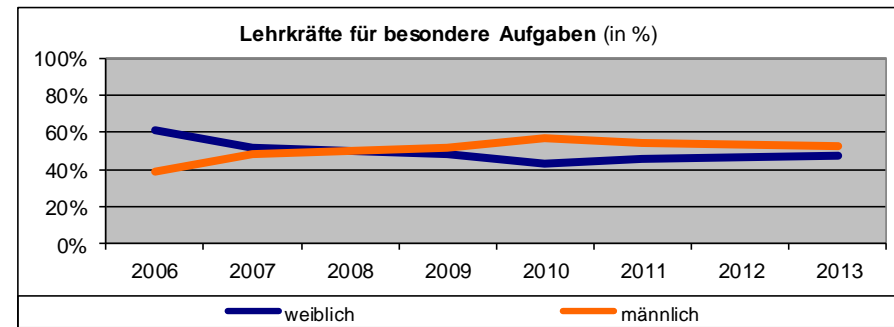
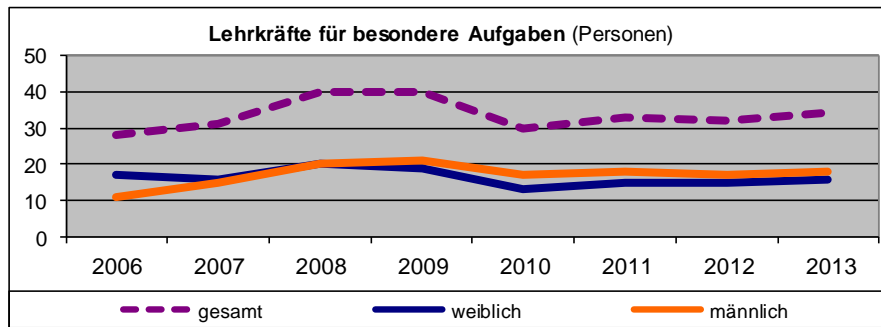
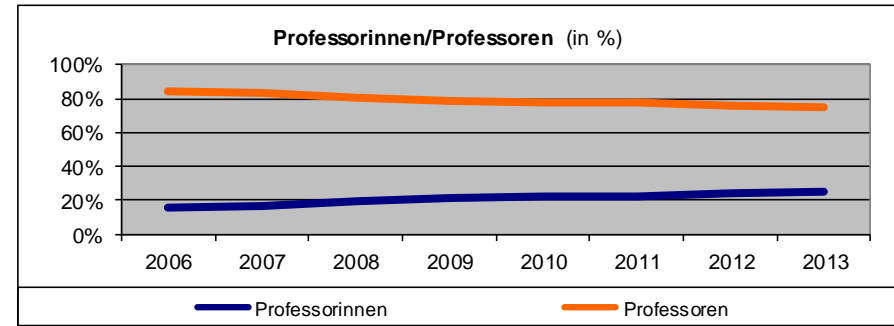
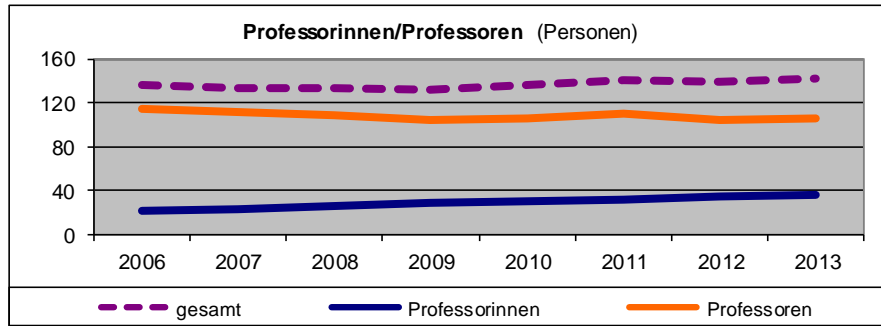
III.1 Lehre und Studium - Hochschulgesamtsicht



Jahr	Profesorinnen		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl
2006	16%	22	61%	17	22%	85	40%	3087	40%	658
2007	17%	23	52%	16	20%	76	39%	3066	41%	744
2008	19%	25	50%	20	21%	66	40%	3126	42%	819
2009	21%	28	48%	19	24%	87	41%	3316	43%	909
2010	22%	30	43%	13	24%	108	41%	3416	41%	811
2011	22%	31	45%	15	24%	98	41%	3419	41%	770
2012	24%	33	47%	15	25%	105	40%	3457	39%	825
2013	25%	36	47%	16	26%	115	39%	3409	39%	815

Jahr	Professoren		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Studenten		Studienanfänger	
	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl
2006	84%	114	39%	11	78%	293	60%	4645	60%	973
2007	83%	111	48%	15	80%	298	61%	4698	59%	1049
2008	81%	107	50%	20	79%	250	60%	4700	58%	1126
2009	79%	104	52%	21	76%	277	59%	4832	57%	1189
2010	78%	106	57%	17	76%	338	59%	4857	59%	1184
2011	78%	110	55%	18	76%	313	59%	4968	59%	1108
2012	76%	106	53%	17	75%	313	60%	5165	61%	1312
2013	75%	106	53%	18	74%	323	61%	5270	61%	1289

III Repräsentanz

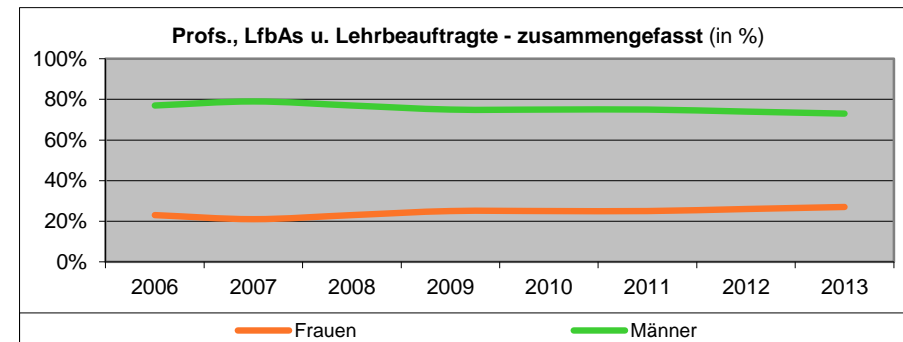


III Repräsentanz

Jahr	Professorinnen/Professoren					Lehrkräfte für bes. Aufgaben					Lehrbeauftragte				
	gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich	
		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%
2006	136	22	16%	114	84%	28	17	61%	11	39%	378	85	22%	293	78%
2007	134	23	17%	111	83%	31	16	52%	15	48%	374	76	20%	298	80%
2008	133	25	19%	108	81%	49	20	50%	20	50%	316	66	21%	250	79%
2009	132	28	21%	104	79%	40	19	48%	21	52%	364	87	24%	277	76%
2010	136	30	22%	106	78%	30	13	43%	17	57%	446	108	24%	338	76%
2011	141	31	22%	110	78%	33	15	45%	18	55%	411	98	24%	313	76%
2012	139	33	24%	106	76%	32	15	47%	17	53%	418	105	25%	313	75%
2013	142	36	25%	106	75%	34	16	47%	18	53%	438	115	26%	323	74%

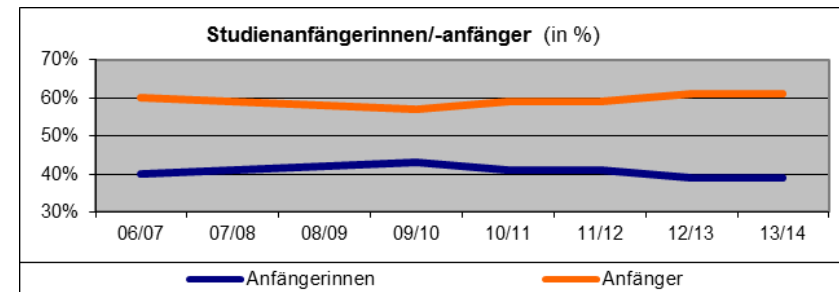
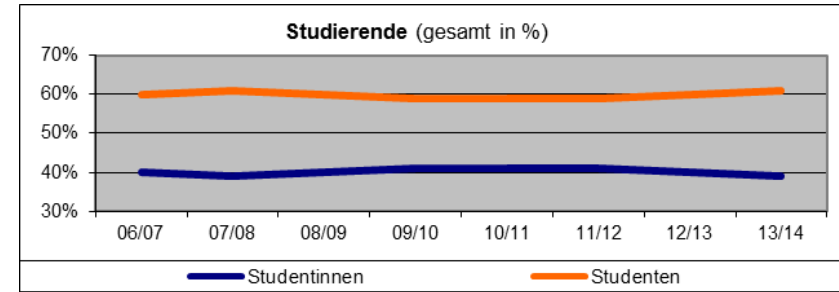
Professor_innen, Lehrkräfte für bes. Aufgaben und Lehrbeauftragte zusammengefasst:

Prof., LfbAs u. Lehrbeauftragte zusammengefasst				
Jahr	Frauen		Männer	
	Personen	%	Personen	%
2006	124	23%	418	77%
2007	115	21%	424	79%
2008	111	23%	377	77%
2009	134	25%	402	75%
2010	151	25%	461	75%
2011	144	25%	441	75%
2012	153	26%	436	74%
2013	167	27%	447	73%



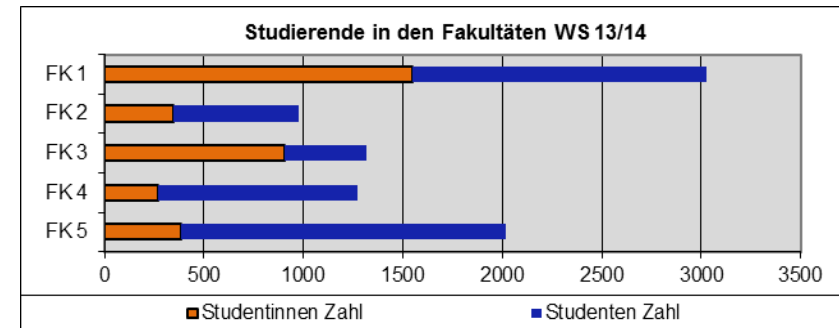
III Repräsentanz

Jahr	Studierende					Studienanfängerinnen/ Studienanfänger					
	gesamt	Studentin- nen		Studenten		gesamt	Studien- anfängerin- nen		Studien- anfänger		
		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%	
WS 06/07	7732	3087	40%	4645	60%	1631	658	40%	973	60%	
WS 07/08	7764	3066	39%	4698	61%	1793	744	41%	1049	59%	
WS 08/09	7826	3126	40%	4700	60%	1945	819	42%	1126	58%	
WS 09/10	8148	3316	41%	4832	59%	2098	909	43%	1189	57%	
WS 10/11	8273	3416	41%	4857	59%	1995	811	41%	1184	59%	
WS 11/12	8387	3419	41%	4968	59%	1878	770	41%	1108	59%	
WS 12/13	8622	3457	40%	5165	60%	2137	825	39%	1312	61%	
WS 13/14	8679	3409	39%	5270	61%	2104	815	39%	1289	61%	



Studierende in den Fakultäten WS 13/14

Fakultät	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
FK 1	3029	1551	51%	1478	49%
FK 2	979	345	35%	634	65%
FK 3	1317	906	69%	411	31%
FK 4	1272	267	21%	1005	79%
FK 5	2019	384	19%	1635	81%



III Repräsentanz

Lehre und Studium - Hochschulgesamtsicht - Kommentierung

Erfreulicherweise ist der Anteil der Frauen im Bereich Lehre insgesamt angestiegen, bei den Professorinnen von 2011 bis 2013 um immerhin 3%. Mit 25% Professorinnen liegen wir im bundesweiten Ranking der Hochschulen vorne¹. Es bleibt jedoch bedeutsam zu betonen, dass wir auch mit diesem vergleichsweise sehr guten Wert von der geschlechtergerechten Parität bei den Professuren nach wie vor weit entfernt sind.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) sind wir mit 47% dem Gleichstellungsziel sehr nah.

Anders sieht es bei den Lehrbeauftragten aus: Trotz der Erhöhung des Frauenanteils von 24% im Jahr 2011 auf 26% im Jahr 2013 besteht auch hier, wie bei den Professuren, weiterhin Handlungsbedarf: Erstens, da Lehrerfahrung ein zentraler Baustein auf dem Weg zur Hochschulprofessorin ist und zweitens, da es wünschenswert ist, weibliche Vorbilder für Studierende in allen Fachkulturen zu gewinnen – eben auch bei den Lehrbeauftragten. Daher gilt weiterhin die Empfehlung an die Fakultäten, gezielt Frauen für Lehraufträge zu akquirieren.

¹ U.a. aufgrund ihres bundesweit überdurchschnittlichen prozentualen Professorinnenanteils hat die Hochschule Bremen im CEWS – Ranking 2013 einen Spitzenplatz unter vergleichbaren Einrichtungen einnehmen können. Das „Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) legt regelmäßig „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“ vor, die vom Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln veröffentlicht werden. (www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf)

Der Gesamtanteil der Studentinnen ist vom WiSe 11/12 bis zum WiSe 13/14 von 41% auf 39% gesunken. Diese Zahl sollten wir – auch in den laufenden Prozessen der Organisationsentwicklung – gemeinsam im Blick behalten. Insbesondere sind die begonnenen Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen für bislang männerdominierte MINT-Fächer, wie sie im 4. Aktionsprogramm für die Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich der HSB konzipiert und vom Akademischen Senat beschlossen wurden, fortzusetzen und weiter zu entwickeln (siehe Tätigkeitsbericht).

Dabei ist die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Fachkulturen zu beachten. In der Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) lag die Zahl der Studentinnen im WiSe 13/14 bei 51% und in der Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften) bei 69%. Anders sieht es in der Fakultät 2 (Architektur, Bau und Umwelt) mit 35%, Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) mit 21% und Fakultät 5 (Natur und Technik) mit 19% Studentinnen aus.

Etliche der Bereiche, in denen bislang erheblich weniger Frauen als Männer studieren, arbeiten gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle an Projekten und Maßnahmen, um mehr Frauen für die betreffenden Studiengänge und Tätigkeitsfelder zu gewinnen.

III Repräsentanz

III.2 Institutsleitungen und Gremien - Hochschulgesamtansicht

III.2.1 Institutsleitungen

Institutsverantwortliche / -vorstände					
Jahr	Frauen		Männer		
	gesamt	%	Zahl	%	Zahl
2006	48	19%	9	81%	39
2007	44	25%	11	75%	33
2008	53	25%	13	75%	40
2009	52	19%	10	81%	42
2010	50	22%	11	78%	39
2011	54	22%	12	78%	42
2012	43	26%	11	74%	32
2013	54	20%	11	80%	43

Zahlen f. 2006 u. 2010 aus den jew. Forschungsberichten d. Hochschule Bremen
 Zahlen f. 2007, 2008, 2009, 2011, 2012 aus jew. aktuellem Behördentelefonbuch,
 Zahlen f. 2013 Website HSB, Forschungseinrichtungen, soweit Leitung od. Ansprech-
 personen angegeben sind.

Institutsleitungen und Akademischer Senat

Sowohl bei den Institutsverantwortlichen als auch im zentralen Selbstverwaltungsgremium der Hochschule, dem Akademischen Senat (AS), ist der Anteil der Frauen im Zeitraum von 2011 – 2013 gesunken. Zu korrigieren wäre dies im AS über einen erhöhten Anteil von zu wählenden Professorinnen und Studentinnen. Engagierte Kolleg_innen und Studierende könnten sich für die nächsten Wahlen im Dezember 2015 (für Studierende bereits im Dezember 2014) um erhöhte Frauenanteile in ihren Bereichen kümmern und auf diesem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit an der HSB beitragen.

III.2.2 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
2007	12	17%	2	83%	10	4	50%	2	50%	2	2	50%	1	50%	1	4	25%	1	75%	3	22	27%	6	73%	16
2008	11	18%	2	82%	9	3	33%	1	67%	2	3	33%	1	67%	2	4	25%	1	75%	3	21	24%	5	76%	16
2009	11	18%	2	82%	9	3	33%	1	67%	2	3	33%	1	67%	2	4	25%	1	75%	3	21	24%	5	76%	16
2010	11	36%	4	64%	7	4	50%	2	50%	2	2	50%	1	50%	1	4	50%	2	50%	2	21	43%	9	57%	12
2011	11	36%	4	64%	7	4	75%	3	25%	1	2	50%	1	50%	1	4	50%	3	50%	1	21	52%	11	48%	10
2012	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
2013	11	18%	2	82%	9	4	50%	2	50%	2	2	100%	2	0%	0	3	0%	0	100%	3	20	30%	6	70%	14

Amtszeit des AS: 01.03.2012 - 28.02.2014, Amtszeit der Studierenden beträgt 1 Jahr

III Repräsentanz

Rektorat

Amt	2010	2011	2012	2013
Rektor/Rektorin	Frau	Frau	Frau	Frau
Kanzler/Kanzlerin	Mann	Mann	Mann	Mann**
Konrektor/Konrektorin f. Lehre	Mann	Mann	Mann	Mann
Konrektor/Konrektorin f. Forschung	Mann	Frau*	Frau	Frau
Konrektor/Konrektorin f. Internationales	Frau	Frau	Frau	Frau
	40% w, 60% m	60% w, 40% m	60% w, 40% m	60 % w, 40 % m

* seit 01.03.2011, ** seit 01.10.2013 eine Frau

Dekanate

Jahr	Dekane/Dekaninnen				Prodekane/Prodekaninnen				Studiendekane/Studiendekaninnen				gesamt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2010	1	20%	4	80%	0	0%	5	100%	3	27%	8	73%	4	19%	17	81%
2011	1	20%	4	80%	0	0%	5	100%	3	27%	8	73%	4	19%	17	81%
2012	0	0%	5	100%	0	0%	5	100%	3	27%	8	73%	3	14%	18	86%
2013	0	0%	5	100%	0	0%	5	100%	3	27%	8	73%	3	14%	18	86%

Rektorat und Dekanate

In den Jahren 2012 und 2013 hatten wir im Rektorat 60% weibliche und 40% männliche Mitglieder, auf der ebenfalls sehr bedeutsamen Ebene der Dekane (wie auch der Prodekane) sind jedoch seit 2012 ausschließlich Männer im Amt. Bei den Studien-

dekan_innen stagniert der Frauenanteil bei 27%. Für die weitere Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschule ist es wichtig, dass Frauen in leitende Positionen in den Fakultäten gewählt werden.

III Repräsentanz

Fakultätsräte (SoSe 2012 - WS 2013/14)

Die Amtszeit der Studierenden beträgt ein Jahr. Die Eintragungen in den Tabellen beziehen sich auf die Zeit von SoSe 2013 – WiSe 2013/14.

Fakultätsrat der Fakultät 1					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	7	29%	2	71%	5
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	2	0%	0	100%	2
Sonstige MitarbeiterInnen	2	100%	2	0%	0
Studierende*	2	0%	0	100%	2
gesamt	13	31%	4	69%	9

* gilt auch für den Zeitraum SoSe 2012 - WS 2012/13

Fakultätsrat der Fakultät 2					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	6	17%	1	83%	5
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	2	0%	0	100%	2
Sonstige MitarbeiterInnen	1	100%	1	0%	0
Studierende*	2	50%	1	50%	1
gesamt	11	27%	3	73%	8

* gilt auch für den Zeitraum SoSe 2012 - WS 2012/13

Fakultätsrat der Fakultät 3					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	5	100%	5	0%	0
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	1	0%	0	100%	1
Sonstige MitarbeiterInnen	1	0%	0	100%	1
Studierende*	1	0%	0	100%	1
gesamt	8	63%	5	38%	3

* SoSe 2012 - WS 2012/13 waren die Studierenden folgendermaßen vertreten: 2 w

Fakultätsrat der Fakultät 4					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	5	20%	1	80%	4
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	2	0%	0	100%	2
Sonstige MitarbeiterInnen	0	0%	0	0%	0
Studierende*	0		0		0
gesamt	7	14%	1	86%	6

* SoSe 2012 - WS 2012/13 waren die Studierenden folgendermaßen vertreten: 1 w, 1 m

Fakultätsrat der Fakultät 5					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	7	14%	1	86%	6
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	2	0%	0	100%	2
Sonstige MitarbeiterInnen	2	50%	1	50%	1
Studierende*	2	50%	1	50%	1
gesamt	13	23%	3	77%	10

* von SoSe 2012 - WS 2012/13 waren die Studierenden folgendermaßen vertreten: 1 m

Fakultätsräte gesamt					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	30	33%	10	67%	20
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	9	0%	0	100%	9
Sonstige MitarbeiterInnen	6	67%	4	33%	2
Studierende*	7	29%	2	71%	5
gesamt	52	31%	16	69%	36

* SoSe 2012 - WS 2012/13 waren die Studierenden mit 2 w zusätzlich vertreten. Das bedeutet prozentual bei den Studierenden: 44 % w, 56 % m; insgesamt: 33% w, 67% m

III Repräsentanz

Institutsleitungen und Gremien - Hochschulgesamt-sicht - Kommentierung

In der Hochschulleitung, den Fakultäten wie auch im Akademischen Senat wäre zu diskutieren, wie eine erhöhte Beteiligung von Frauen, maßgeblich in den Dekanaten, aber auch im Akademischen Senat, erreicht werden kann. Wie für alle Gleichstellungsarbeit gilt auch hier, dass nachhaltige Erfolge nur erzielt werden können, wenn ein Konsens über das Ziel im breiten Querschnitt besteht, welcher auch handelnd umgesetzt wird.

Hochschulpolitisch engagierte Professorinnen, LfbAs und WiMi-Frauen sind – bei erhöhtem Gremienengagement – aufgrund des prozentual geringen Frauenanteils in einigen Fachkulturen überdurchschnittlich belastet. Hier wären Freistellungs- und andere Entlastungsregelungen sinnvoll, durch die Karriereabstriche bei erhöhter Gremienarbeit verhindert werden können.

Für die Fakultätsräte lässt sich sagen, dass allein in der Fakultät 3 kein Handlungsbedarf bei der Geschlechterverteilung besteht. Hier liegen die Frauen mit 63% insgesamt vorn (dieser überdurchschnittliche Wert erfährt allerdings eine Relativierung,

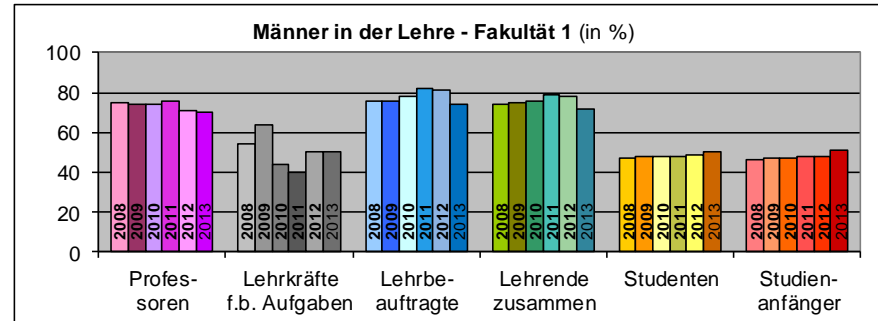
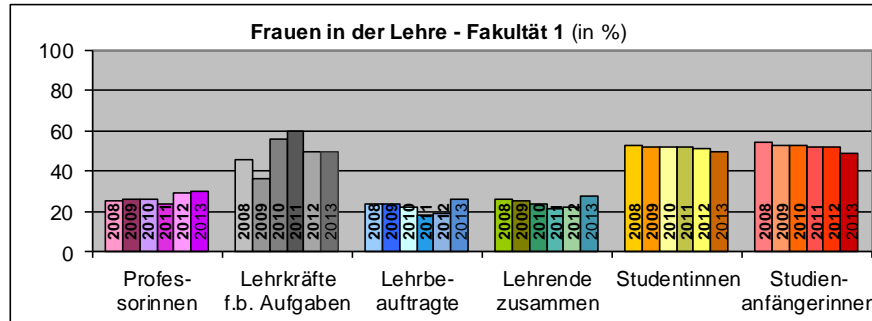
wenn wir uns vor Augen führen, dass auch in der Fakultät 3 die Ämter des Dekans und des Prodekanats männlich besetzt sind). Optimierungsmöglichkeiten bestehen, wenn wir die Frauenanteile fakultätsspezifisch für die verschiedenen Statusgruppen in den Blick nehmen.

So könnten die Frauenanteile der Fakultäten 1, 2, 4 und 5 durch die Gewinnung von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weiter verbessert werden, womit eine realistische Freistellung von anderen Aufgaben und die Unterstützung eines praktikablen Zeitmanagements verbunden sein muss. In den Fakultäten 1 und 4 wäre es hilfreich, wenn Lehrende Studentinnen ansprechen und für den Fakultätsrat gewinnen würden, in der Fakultät 4 wäre außerdem die Gewinnung von Sonstigen Mitarbeiterinnen eine gute Möglichkeit, den Frauenanteil zu erhöhen. Bei Umsetzung dieser Vorschläge würde auch eine gleichmäßigere Verteilung der Geschlechter über die verschiedenen Statusgruppen erreicht.

III Repräsentanz

III.3 Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

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



Frauen in der Lehre - Fakultät 1

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben (weibl.)		Lehrbeauftragte (weiblich)		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragt. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	8	25%	6	46%	29	24%	43	26%	1611	53%	399	54%
2009	8	26%	5	36%	32	24%	45	25%	1576	52%	394	53%
2010	8	26%	5	56%	38	22%	51	24%	1634	52%	372	53%
2011	9	24%	6	60%	25	18%	40	21%	1576	52%	334	52%
2012	11	29%	4	50%	28	19%	43	22%	1551	51%	350	52%
2013	11	30%	5	50%	42	26%	58	28%	1510	50%	333	49%

Männer in der Lehre - Fakultät 1

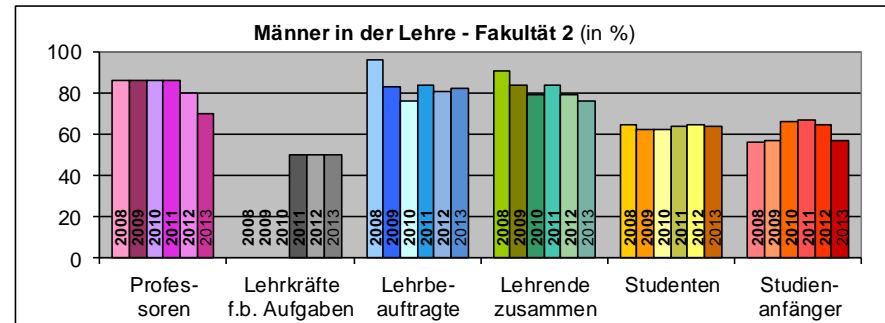
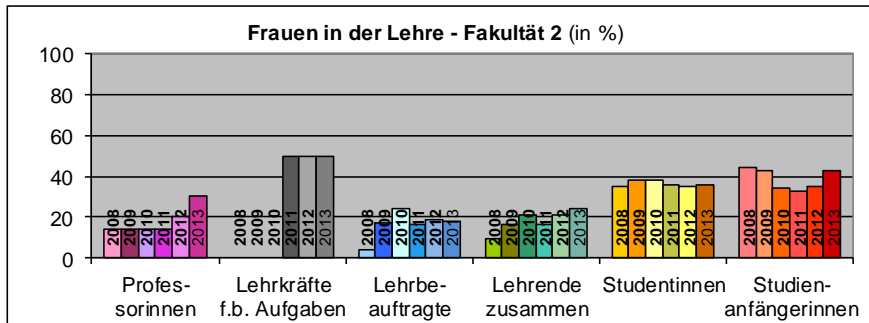
Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben (männl.)		Lehrbeauftragte (männlich)		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragt. zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	24	75%	7	54%	93	76%	124	74%	1451	47%	339	46%
2009	23	74%	9	64%	101	76%	133	75%	1442	48%	344	47%
2010	23	74%	4	44%	131	78%	158	76%	1486	48%	333	47%
2011	28	76%	4	40%	117	82%	149	79%	1477	48%	306	48%
2012	27	71%	4	50%	123	81%	154	78%	1478	49%	317	48%
2013	26	70%	5	50%	120	74%	151	72%	1525	50%	346	51%

III Repräsentanz

Studierende in Studiengängen der Fakultät 1 - WS 2013/14										
Studiengänge	Studierende					StudienanfängerInnen				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
DS Betriebswirtschaft BA	101	56	55%	45	45%	29	16	55%	13	45%
DS Public Admin BA	85	59	69%	26	31%	29	21	72%	8	28%
Int. Business Studies	119	54	45%	65	55%	5	3	60%	2	40%
IS Volkswirtschaft BA	143	50	35%	93	65%	39	14	36%	25	64%
ES Wirtschaft&Verwalt. BA	224	136	61%	88	39%	45	28	62%	17	38%
IS Global Management BA	188	99	53%	89	47%	41	22	54%	19	46%
IS Wirtschaftsing. BEng	212	28	13%	184	87%	44	5	11%	39	89%
IS Tourismusmanagement BA	213	170	80%	43	20%	43	37	86%	6	14%
Betriebswirtschaft B.A.	431	167	39%	264	61%	98	33	34%	65	66%
European Fin.& Accoun. BA	163	71	44%	92	56%	36	12	33%	24	67%
Managem. im Handel BA	170	67	39%	103	61%	45	18	40%	27	60%
Betriebsw./Intern.Man. BA	285	174	61%	111	39%	47	27	57%	20	43%
Angw. Wirt.Spr. BA / AR	120	72	60%	48	40%	28	18	64%	10	36%
Angw. Wirt.Spr. BA / JA	107	58	54%	49	46%	23	14	61%	9	39%
Angw. Wirt.Spr. BA / CH	148	96	65%	52	35%	41	22	54%	19	46%
Diplom-Studiengang										
IS Steuer/Wirtschaftsrecht	34	14	41%	20	59%	0	0		0	
Master-Studiengänge										
East Asian Management MBA	8	1	13%	7	87%	0	0		0	
Global Management MBA	35	12	34%	23	66%	23	8	35%	15	65%
European Studies MA	28	14	50%	14	50%	20	9	45%	11	55%
Business Administration	43	12	28%	31	72%	0	0		0	
Int. Tourism Managem. MBA	20	9	45%	11	55%	8	3	38%	5	62%
Int. Master Bus.Admin.MBA	29	13	45%	16	55%	18	9	50%	9	50%
Kulturmanagement MA	44	33	75%	11	25%	14	13	93%	1	7%
IS Econ.&Busin Admin. MA	32	19	59%	13	41%	3	1	33%	2	67%
Business Management MA	53	26	49%	27	51%	0	0		0	

III Repräsentanz

Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt



Frauen in der Lehre - Fakultät 2

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragt. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	3	14%	0	0%	1	4%	4	9%	265	35%	91	44%
2009	3	14%	0	0%	5	17%	8	16%	310	38%	117	43%
2010	3	14%	0	0%	9	24%	12	21%	312	38%	71	34%
2011	3	14%	1	50%	6	16%	10	16%	323	36%	85	33%
2012	4	20%	1	50%	6	19%	11	21%	345	35%	109	35%
2013	7	30%	1	50%	6	18%	14	24%	361	36%	130	43%

Männer in der Lehre - Fakultät 2

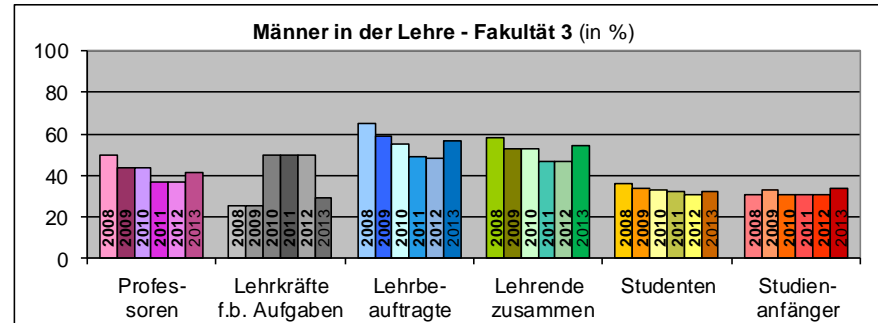
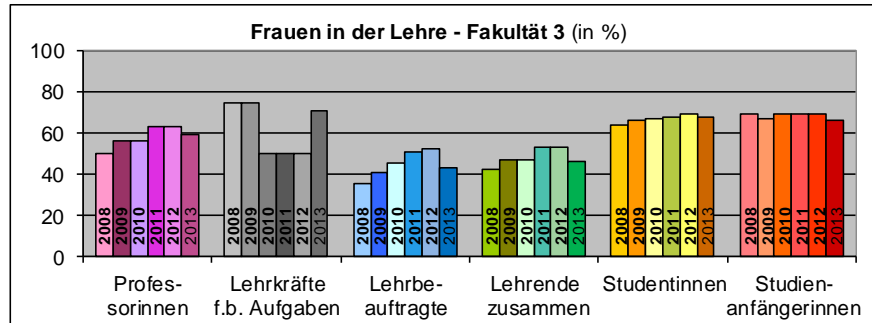
Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragt. zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	19	86%	2	100%	22	96%	43	91%	496	65%	118	56%
2009	18	86%	0	0%	24	83%	42	84%	511	62%	155	57%
2010	18	86%	0	0%	28	76%	46	79%	512	62%	139	66%
2011	18	86%	1	50%	32	84%	51	84%	568	64%	175	67%
2012	16	80%	1	50%	25	81%	42	79%	634	65%	202	65%
2013	16	70%	1	50%	27	82%	44	76%	651	64%	169	57%

III Repräsentanz

Studierende in Studiengängen der Fakultät 2 - WS 2013/14										
Studiengänge	Studierende					StudienanfängerInnen				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
Architektur BA	267	142	53%	125	47%	78	46	59%	32	41%
Bauingenieurwesen BSc	439	96	22%	343	78%	125	36	29%	89	71%
IS Umwelttechnik BSc	138	41	30%	97	70%	39	14	36%	25	64%
Master-Studiengänge										
Architektur/Env.Design MA	9	4	44%	5	56%	3	1	33%	2	67%
Architektur/Env.Design MA	90	46	51%	44	49%	30	17	57%	13	43%
Bauingenieurwesen MSc	44	19	43%	25	57%	19	14	74%	5	26%
Umwelttechnik MSc	25	13	52%	12	48%	5	2	40%	3	60%

III Repräsentanz

Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften



Frauen in der Lehre - Fakultät 3

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof. f.b. Aufgaben, Lehrbeauftragte zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	8	50%	9	75%	25	35%	42	42%	723	64%	179	69%
2009	9	56%	9	75%	36	41%	54	47%	816	66%	216	67%
2010	10	56%	4	50%	48	45%	62	47%	873	67%	218	69%
2011	10	63%	4	50%	52	51%	66	53%	886	68%	190	69%
2012	10	63%	4	50%	56	52%	70	53%	906	69%	195	69%
2013	10	59%	5	71%	46	43%	61	46%	866	68%	178	66%

Männer in der Lehre - Fakultät 3

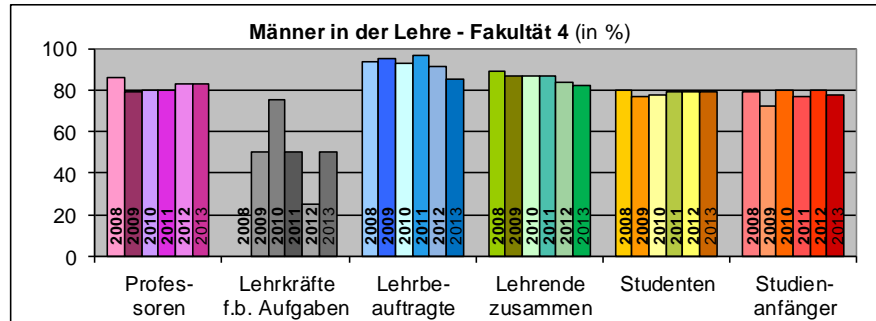
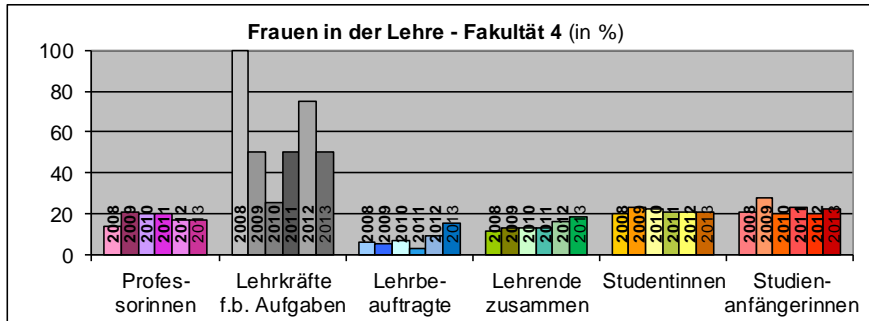
Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof. f.b. Aufgaben, Lehrbeauftragte zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	8	50%	3	25%	47	65%	58	58%	398	36%	82	31%
2009	7	44%	3	25%	52	59%	62	53%	424	34%	106	33%
2010	8	44%	4	50%	59	55%	71	53%	426	33%	99	31%
2011	6	37%	4	50%	49	49%	59	47%	419	32%	86	31%
2012	6	37%	4	50%	52	48%	62	47%	411	31%	88	31%
2013	7	41%	2	29%	62	57%	71	54%	408	32%	92	34%

III Repräsentanz

Studierende in Studiengängen der Fakultät 3 - WS 2013/14										
Studiengänge	Studierende					StudienanfängerInnen				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
Bachelor-Studiengänge		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
IS Journalistik BA	126	83	66%	43	34%	49	33	67%	16	33%
IS Politikmanagement BA	177	73	41%	104	59%	39	16	41%	23	59%
Soziale Arbeit BA	472	333	71%	139	29%	101	67	66%	34	34%
IS Pflege/Gesundh.Man. BA	134	107	80%	27	20%	28	21	75%	7	25%
IS Fachjournalistik BA	63	43	68%	20	32%	0	0		0	
IS Ang.Freizeitwissen. BA	234	180	77%	54	23%	52	40	77%	12	23%
Master-Studiengänge									0	
IS Leisure and Tourism MA	40	33	83%	7	17%	0	0		0	
IS Health/Social Care MA	1	0	0%	1	100%	0	0		0	
Wissenschaftskommun. MA	1	1	100%	0	0%	0	0		0	
EuropeanWorld Polit. MA	26	13	50%	13	50%	1	1	100%	0	0%

III Repräsentanz

Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik



Frauen in der Lehre - Fakultät 4

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	4	14%	1	100%	2	6%	7	11%	204	20%	57	21%
2009	6	21%	1	50%	2	5%	9	13%	241	23%	88	28%
2010	6	20%	1	25%	3	7%	10	13%	238	22%	71	20%
2011	6	20%	2	50%	1	3%	9	13%	245	21%	69	23%
2012	5	17%	3	75%	3	9%	11	16%	267	21%	75	20%
2013	5	17%	2	50%	5	15%	12	18%	291	21%	87	22%

Männer in der Lehre - Fakultät 4

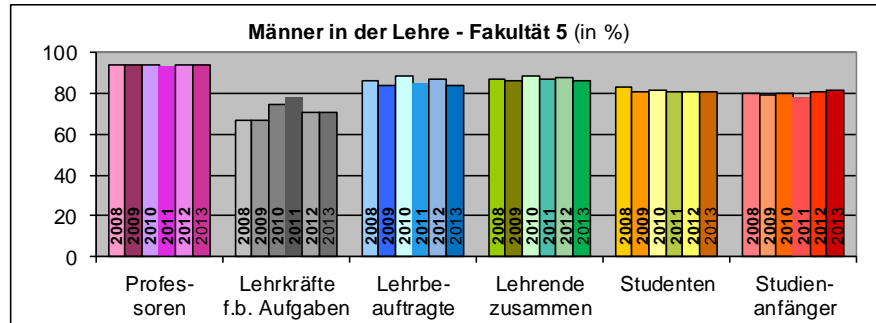
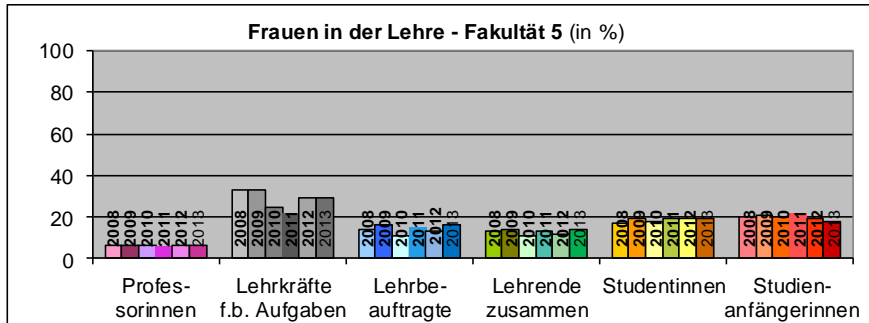
Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftr. zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	24	86%	0	0%	33	94%	57	89%	816	80%	212	79%
2009	23	79%	1	50%	35	95%	59	87%	821	77%	228	72%
2010	24	80%	3	75%	40	93%	67	87%	858	78%	292	80%
2011	24	80%	2	50%	36	97%	62	87%	899	79%	227	77%
2012	24	83%	1	25%	31	91%	56	84%	1005	79%	295	80%
2013	24	83%	2	50%	29	85%	55	82%	1076	79%	309	78%

III Repräsentanz

Studierende in Studiengängen der Fakultät 4 - WS 2013/14										
Studiengänge	Studierende					StudienanfängerInnen				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
DS Mechatronik Beng	29	3	10%	26	90%	8	1	13%	7	87%
DS Informatik BSc	38	6	16%	32	84%	12	2	17%	10	83%
ElekInfoTechSysteme BSc	14	2	14%	12	86%	0	0		0	
IS Techn/Angew Physik BSc	61	9	15%	52	85%	24	1	4%	23	96%
DS Elektrotechnik BEng	6	1	17%	5	83%	1	0	0%	1	100%
Mechatronik Beng	12	0	0%	12	100%	12	0	0%	12	100%
IS Digitale Medien BSc	28	10	36%	18	64%	0	0		0	
IS Imaging Physics BSc	8	2	25%	6	75%	0	0		0	
Elektrotechnik BEng	320	25	8%	295	92%	91	8	9%	83	91%
Technische Informat BSc	214	21	10%	193	90%	81	12	15%	69	85%
IS Techn. Informatik BSc	51	7	14%	44	86%	21	5	24%	16	76%
IS Mikro/Optosystemt. BSc	8	2	25%	6	75%	0	0		0	
Int.Frauen-Stg. Inf. BSc	124	124	100%	0	0%	43	43	100%	0	0%
IS Medieninformatik BSc	256	42	16%	214	84%	66	9	14%	57	86%
Master-Studiengänge										
Zukunftsfähige EneSysMEng	41	5	12%	36	88%	3	1	33%	2	67%
Informatik KSS M.Sc.	26	9	35%	17	65%	0	0		0	
Electronics Engineer. MSc	128	20	16%	108	84%	34	5	15%	29	85%
IS Digitale Medien MSc	3	3	100%	0	0%	0	0		0	

III Repräsentanz

Fakultät 5 – Natur und Technik



Frauen in der Lehre - Fakultät 5

Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	2	6%	3	33%	9	14%	14	13%	322	17%	92	20%
2009	2	6%	3	33%	12	16%	17	14%	371	19%	92	21%
2010	2	6%	2	25%	10	11%	14	11%	357	18%	78	20%
2011	2	6%	2	22%	14	15%	18	13%	387	19%	90	22%
2012	2	6%	2	29%	12	13%	16	12%	384	19%	93	19%
2013	2	6%	2	29%	16	16%	20	14%	373	19%	83	18%

Männer in der Lehre - Fakultät 5

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studenten		Studienanfänger	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	33	94%	6	67%	55	86%	94	87%	1538	83%	374	80%
2009	33	94%	6	67%	65	84%	104	86%	1634	81%	356	79%
2010	32	94%	6	75%	80	89%	118	89%	1575	82%	321	80%
2011	34	94%	7	78%	79	85%	120	87%	1603	81%	312	78%
2012	32	94%	5	71%	82	87%	119	88%	1635	81%	409	81%
2013	34	94%	5	71%	85	84%	124	86%	1600	81%	366	82%

III Repräsentanz

Studierende in Studiengängen der Fakultät 5 - WS 2013/14										
Studiengänge	Studierende					StudienanfängerInnen				
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studienanfängerinnen		Studienanfänger	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Bachelor-Studiengänge										
Energietechnik BEng	178	10	6%	168	94%	40	1	3%	39	97%
DS Mech.Prod&Eng BEng	56	15	27%	41	73%	16	5	31%	11	69%
IS Ind.Mgmt&EngChina BEng	41	10	24%	31	76%	13	2	15%	11	85%
LuftfahrtsysT/Wart. BEng	25	3	12%	22	88%	8	0	0%	8	100%
Luft- u. Raumfahrt BEng	141	14	10%	127	90%	47	4	9%	43	91%
Maschinenbau BEng	289	16	6%	273	94%	50	1	2%	49	98%
Global Industr.Man. BEng	2	0	0%	2	100%	0	0		0	
IS Luftfahrtsystemt. BEng	230	12	5%	218	95%	70	4	6%	66	94%
IS Shipping&Chartering BA	157	68	43%	89	57%	38	10	26%	28	74%
IS Ship Management B.Sc.	28	2	7%	26	93%	11	1	9%	10	91%
Studium im Praxisverb.S&M	40	15	38%	25	63%	7	3	43%	4	57%
IS Techn/Angew. Bio. BSc	140	89	64%	51	36%	34	24	71%	10	29%
IS Bionik BSc	104	40	38%	64	62%	32	13	41%	19	59%
Schiffbau & Meerest. BEng	108	12	11%	96	89%	30	5	17%	25	83%
IS Schiffbau & Meer. BEng	47	8	17%	39	83%	14	4	29%	10	71%
Diplom-Studiengang										
Dipl.-Wirtsch.Ing f. Seev.	240	18	8%	222	93%	0	0		0	
Master-Studiengänge										
Aerospace Techn. MSc	23	0	0%	23	100%	11	0	0%	11	100%
Aeronaut.Managm. MEng	22	2	9%	20	91%	12	2	17%	10	83%
Maschinenbau MEng	16	4	25%	12	75%	6	1	17%	5	83%
Bionik/Lokom. in Fl. MSc	9	1	11%	8	89%	0	0		0	
Schiffbau & Meerest. MEng	18	3	17%	15	83%	1	0	0%	1	100%
Bionik: Mobile Sys. MSc	8	2	25%	6	75%	8	2	25%	6	75%
Techn/Angew. Bio. MSc	51	29	57%	22	43%	1	1	100%	0	0%

Fakultätsentwicklungen im Einzelnen - Kommentierung

Wir haben diesem Bericht für alle Fakultäten und Studiengänge Aufschlüsselungen der Geschlechterverteilung bei den Studierenden beigefügt, um die jeweiligen Bereiche aufzuzeigen, in denen weitere Anstrengungen unternommen werden sollten, um den Anteil der Studentinnen zu erhöhen. Interessant sind hier auch immer die evtl. Differenzen zwischen Studentinnen und Studienanfängerinnen in Bezug auf ihre steigenden oder sinkenden Tendenzen. Dort, wo der prozentuale Anteil der Studienanfängerinnen spürbar höher liegt als der Prozentsatz der Studentinnen, steht eine fakultäts- bzw. studiengangspezifische Analyse der Gründe für mögliche hohe Abbruchquoten sowie konsequenter Umsteuerungsmöglichkeiten an.

Fakultät 1, Wirtschaftswissenschaften: Zwischen 2011 und 2013 ist bei dem Anteil der Professorinnen ein erfreulicher Anstieg von 24% auf 30% zu verzeichnen. Auch bei den Lehrbeauftragten ist ein erhöhter Frauenanteil von 18% im Jahr 2011 auf 26% im Jahr 2013 festzustellen. Es ist zu hoffen, dass sich diese Tendenzen fortsetzen. Der Frauenanteil der LfbAs lag 2013 bei 50%. Aufmerken lässt, dass der Anteil der Studentinnen gesunken ist. Seit 2011 von 52% auf 50% im Jahr 2013, bei den Studienanfängerinnen ist es 2013 noch ein Prozentpunkt weniger. Gehen wir jedoch noch weiter zurück, so zeigt sich, dass dieser Trend schon früher begonnen hat, 2008 gab es noch 54% Studienanfängerinnen. An dem aktuellen Wert von 49% Studienanfängerinnen ist nichts zu kritisieren, der Abwärtstrend bei den Studentinnen-Zahlen sollte sich jedoch nicht fortsetzen.

Fakultät 2, Architektur, Bau und Umwelt: Auch hier hat sich der Professorinnenanteil spürbar nach oben entwickelt, von 14% Professorinnen 2011 auf 30% Professorinnen 2013. Bei den LfbAs liegt eine paritätische Verteilung vor, und die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind von 16% im Jahr 2011 auf 18% im Jahr 2013 gestiegen. Der prozentuale Anteil der Studentinnen in der Fakultät 2 liegt relativ stabil bei 36%, bei den Studienanfängerinnen ist 2013 ein deutliches Plus zu verzeichnen (2011: 33%, 2013: 43%). Dieser Anstieg ist auch auf mehr Frauen, die das Studium des Bauingenieurwesens beginnen, zurückzuführen: 2011 waren es 18 %, 2013 jedoch 29%. Zu konstatieren ist, dass wir in der Fakultät 2 in allen hier untersuchten Gruppen auf einem guten Weg sind.

Fakultät 3, Gesellschaftswissenschaften: Diese Fakultät ist die einzige an der HSB, in der mehr Frauen als Männer Professuren innehaben. Zwischen 2011 und 2013 ist der Professorinnen-Anteil von 63% auf 59% gesunken, die Gesamtzahl der Professorinnen blieb jedoch gleich. Bei den LfbAs ist ein Anstieg von 50% (2011) auf 71% (2013) festzustellen, der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten sank von 51% auf 43% ab. Letzterem sollte zukünftig entgegengesteuert werden, u.a., da Lehraufträge wichtige Bausteine für den Weg zur Fachhochschulprofessur darstellen. 2013 waren 68% der Studierenden weiblich, bei den Studienanfänger_innen ist der Männeranteil von 31% im Jahr 2011 auf 34% im Jahr 2013 gestiegen. Diese Tendenz wird von der Gleichstellungsstelle, u.a. durch Information von Schülern, unter-

III Repräsentanz

stützt, da z.B. in der Sozialen Arbeit und im Pflege- und Gesundheitsmanagement mehr qualifizierte Männer benötigt werden. Im Studiengang Soziale Arbeit stieg der Anteil der Studienanfänger von 26 % in 2011 auf 34 % in 2013, im Studiengang Pflege- und Gesundheitsmanagement von 16 % in 2011 auf 25 % in 2013. Die Gleichstellungsstelle sieht es aktuell nicht als ihre Aufgabe an, auf eine Verringerung der Frauenanteile bei den Beschäftigten in der Fakultät 3 hinzuwirken, da die Hochschule insgesamt noch sehr weit von der Geschlechterparität entfernt ist. Langfristig ist jedoch selbstverständlich eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern in allen Fachkulturen und auf allen Qualifikationsstufen anzustreben.

Fakultät 4, Elektrotechnik und Informatik: In dem Zeitraum zwischen 2011 und 2013 sank der Anteil der Professorinnen von 20% auf 17%. Der Frauenanteil bei den LfbAs blieb bei 50%. Für Lehraufträge konnten erfreulicherweise mehr Frauen gewonnen werden, 2011 waren nur 3% der Lehraufträge mit Frauen besetzt, 2013 stieg der Frauenanteil auf 15%. Die Anteile der Studentinnen (2013: 21%) und Studienanfängerinnen (2013: 22%) blieben weitgehend stabil. Der Anstieg der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen wird in Form von fortgesetzten Akquise-Maßnahmen in Zusammenarbeit von Fakultät und Gleichstel-

lungsstelle, wie z.B. einer Frauen-Studierwerkstatt (IFI)¹ und Experimentierlaboren für Schüler_innen in Elektrotechnik und Informatik, weiter forciert werden.

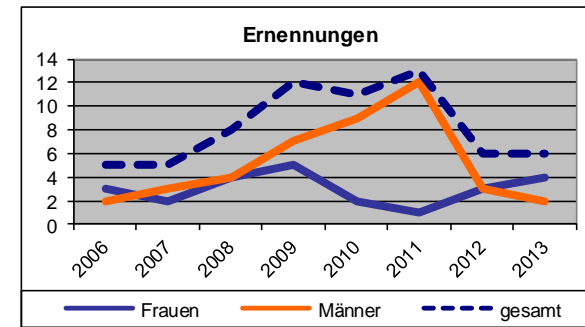
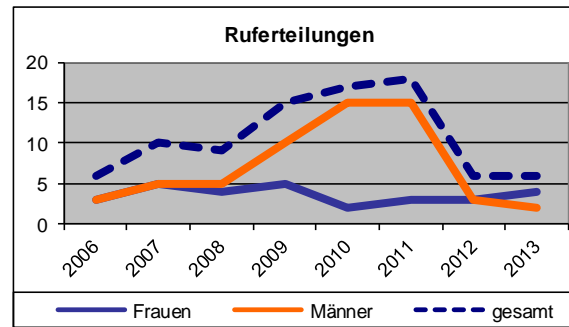
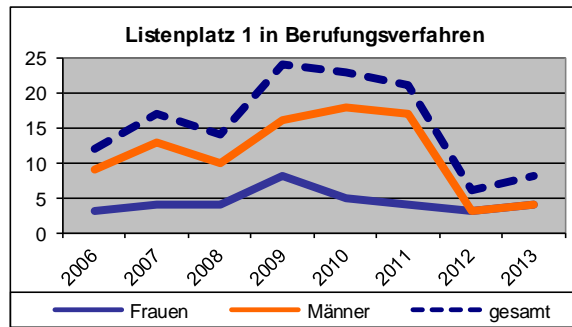
Fakultät 5, Natur und Technik: In der Fakultät 5 lehren 2 Professorinnen (6%) und 34 Professoren (94%). Diese Situation hat sich seit 2008 nicht maßgeblich verändert. Ratsam wäre, zwischen Hochschulleitung und Fakultät frühzeitig gezielte Maßnahmen zur Akquise von Frauen für die nächsten freigegebenen Professuren zu verabreden, die mit der Zentralen und der Dezentralen Frauenbeauftragten abgestimmt werden.

Die Zahl der weiblichen LfbAs (ebenfalls 2, damit 29%), blieb konstant, bei den Lehrbeauftragten lag der Frauenanteil 2013 mit 16% leicht höher als 2011 (15%). Der Anteil der Studentinnen liegt weiterhin bei 19%, bei den Studienanfängerinnen ist jedoch ein Absinken von 22% im Jahr 2011 auf 18% im Jahr 2013 zu beobachten. Die gezielte Gewinnung von Schülerinnen für die bislang stark männerdominierten Fächer der Fakultät und die Überprüfung der Studieninhalte und der Interaktionen in der Lehre auf ihre Zugänglichkeit für heterogene Zielgruppen scheint im Sinne der Offenen Hochschule zukunftsweisend.

¹ IFI: Internationaler Frauenstudiengang Informatik

III Repräsentanz

III.4 Berufungsverfahren



Listenplatz 1 in Berufungsverfahren			
	Frauen	Männer	gesamt
2006	3	9	12
2007	4	13	17
2008	4	10	14
2009	8	16	24
2010	5	18	23
2011	4	17	21
2012	3	3	6
2013	4	4	8

Ruferteilungen			
	Frauen	Männer	gesamt
2006	3	3	6
2007	5	5	10
2008	4	5	9
2009	5	10	15
2010	2	15	17
2011	3	15	18
2012	3	3	6
2013	4	2	6

Ernennungen			
	Frauen	Männer	gesamt
2006	3	2	5
2007	2	3	5
2008	4	4	8
2009	5	7	12
2010	2	9	11
2011	1	12	13
2012	3	3	6
2013	4	2	6

III Repräsentanz

Berufungsverfahren 2007 - 2013 (nach Personen)																
Jahr	Bewerbungen		Vorauswahl		engere Wahl		Listenplatz 1		Listenplatz 2		Listenplatz 3		Ruferteilungen		Ernennungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2007	107	394	33	85	20	39	4	13	7	7	5	7	5	5	2	3
2008	153	428	56	106	27	41	4	10	7	4	5	4	4	5	4	4
2009	81	247	33	77	15	31	8	16	7	11	6	8	5	10	5	7
2010	92	394	32	125	11	43	5	18	3	14	3	7	2	15	2	9
2011	154	516	44	140	19	59	4	17	5	12	2	9	3	15	1	12
2012	28	122	12	34	6	16	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3
2013	72	162	21	36	10	13	4	4	7	0	0	3	4	3	4	2

Für die Jahre 2007 bis 2011 beziehen sich die Angaben zu den Rubriken „Bewerbungen“ bis „Listenplatz 3“ auf alle zu einem bestimmten Stichtag laufenden Berufungsverfahren. Ab 2012 beziehen sich die Angaben für alle Rubriken ausschließlich auf die in dem jeweiligen Jahr abgeschlossenen Berufungsverfahren. Dies erklärt die erheblich kleineren Zahlen ab 2012 in den Rubriken „Bewerbungen“ bis „Listenplatz 3“.

Berufungsverfahren 2007 - 2013 (in %)																
	Bewerbungen		Vorauswahl		engere Wahl		Listenplatz 1		Listenplatz 2		Listenplatz 3		Ruferteilungen		Ernennungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2007	21%	79%	28%	72%	34%	66%	24%	76%	50%	50%	42%	58%	50%	50%	40%	60%
2008	26%	74%	35%	65%	40%	60%	29%	71%	64%	36%	56%	44%	44%	56%	50%	50%
2009	25%	75%	30%	70%	33%	67%	33%	67%	39%	61%	43%	57%	33%	67%	42%	58%
2010	19%	81%	20%	80%	20%	80%	22%	78%	18%	82%	30%	70%	12%	88%	18%	82%
2011	23%	77%	24%	76%	24%	76%	19%	81%	29%	71%	18%	82%	17%	83%	8%	92%
2012	19%	81%	26%	74%	27%	73%	50%	50%	40%	60%	33%	67%	50%	50%	50%	50%
2013	31%	69%	37%	63%	43%	57%	50%	50%	100%	0%	0%	100%	57%	43%	67%	33%

Berufungsverfahren - Kommentierung

Im Jahr 2012 wurden 3 Frauen in der Hochschule Bremen als Professorinnen ernannt (und 3 Männer), 2014 waren es 4 Frauen (und 2 Männer). Durch diese Erfolge, die u.a. auf das Engagement der Dezentralen Frauenbeauftragten und die gute Zusammenarbeit zwischen Zentraler und Dezentraler Frauenbeauftragten zurückzuführen ist, wurde die Steigerung des prozentualen Anteils der Professorinnen auf aktuell 25% in der HSB möglich.

Um uns in Richtung Parität zu bewegen, benötigen wir eine Fortsetzung dieser Arbeit 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). Die Frauenbeauftragten sollten möglichst frühzeitig in den Prozess der Stellenplanung, -konzeption und -

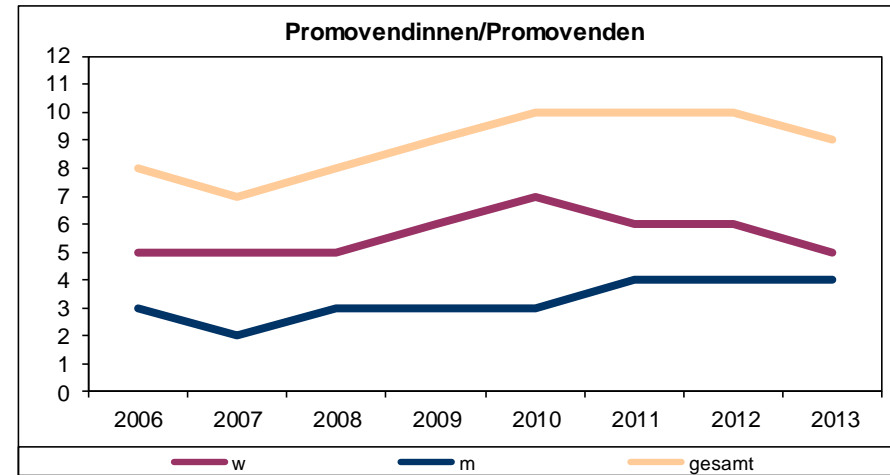
ausschreibung einbezogen werden. Zu empfehlen ist auch die Gewinnung externer Expert_innen zur Mitarbeit in den Berufungskommissionen und die externe Bewertung sozialer Kompetenz.

Bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele ist auch der anzustrebende Anteil von 40% Frauen in den Berufungskommissionen unter evtl. Einbeziehung externer Mitglieder zu berücksichtigen. Wir benötigen höchstmögliche Transparenz in den Verfahren, verbunden mit einer kollegialen, intensiven Gesprächskultur. Bei der Formulierung von Ausschreibungstexten und Kriterienkatalogen ist auf möglichst offene Formulierungen und das Weglassen unnötiger Eingrenzungen und Beschränkungen zu achten, um das 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.

III.5 Qualifizierungs- und Promotionsstellen*

Promovendinnen/Promovenden					
Jahr	ges.	Promovendinnen		Promovenden	
		Zahl	%	Zahl	%
2006	8	5	63%	3	38%
2007	7	5	71%	2	29%
2008	8	5	63%	3	38%
2009	9	6	67%	3	33%
2010	10	7	70%	3	30%
2011	10	6	60%	4	40%
2012	10	6	60%	4	40%
2013	9	5	56%	4	44%

* Angaben zu Promotionsstellen auf vertraglicher Basis mit der Hochschule Bremen



Qualifizierungs- und Promotionsstellen - Kommentierung

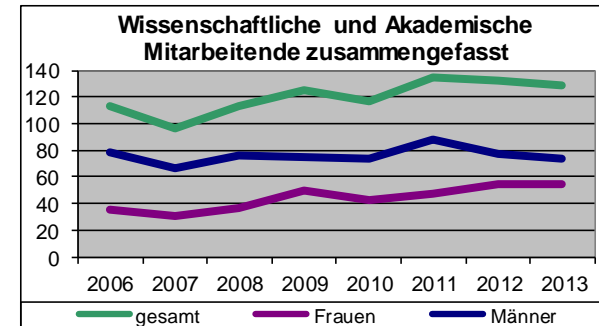
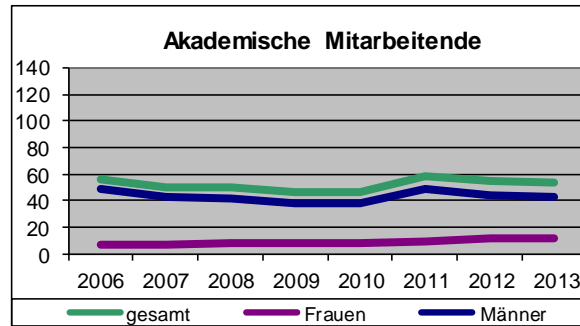
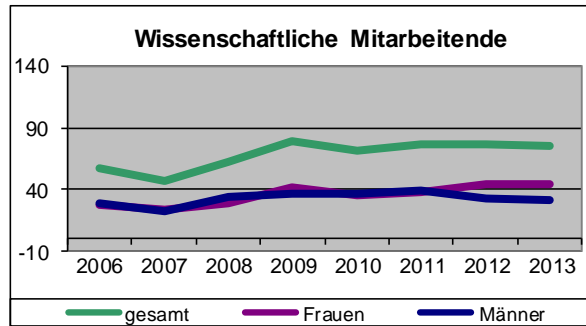
Obgleich der Prozentsatz der promovierenden Frauen im Zeitraum 2011 bis 2013 leicht gesunken ist (von 60% auf 56%), freuen wir uns über diesen weiterhin hohen Anteil der Promovendinnen. In den letzten beiden Jahren wurden gezielte Bemühungen unternommen, um Promovierende der Hochschule Bremen durch individuelle Beratung sowie Vernetzungs- und Präsentationsangebote zu fördern. Speziell für Frauen wurde aufgrund der

starken Resonanz bereits zum zweiten Mal die Informationsveranstaltung „Berufsperspektive FH-Professorin“ durchgeführt.

Wie die noch immer von der Parität weit entfernten Bewerberinnenzahlen auf Professuren zeigen (siehe III.4), benötigen wir auch im weiteren Verlauf gezielte Frauenfördermaßnahmen für Fachhochschul- und andere Wissenschaftskarrieren, um uns den Zielen der Gleichstellung weiter anzunähern.

III Repräsentanz

III.6 Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter



Wissenschaftliche Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2006	57	28	49%	29	51%
2007	47	24	51%	23	49%
2008	63	29	46%	34	54%
2009	79	42	53%	37	47%
2010	71	35	49%	36	51%
2011	77	38	49%	39	51%
2012	77	44	57%	33	43%
2013	75	44	59%	31	41%

Akademische Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2006	56	7	13%	49	87%
2007	50	7	14%	43	86%
2008	50	8	16%	42	84%
2009	46	8	17%	38	83%
2010	46	8	17%	38	83%
2011	58	9	16%	49	84%
2012	55	11	20%	44	80%
2013	54	11	20%	43	80%

Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeitende zusammengefasst					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2006	113	35	31%	78	69%
2007	97	31	32%	66	68%
2008	113	37	33%	76	67%
2009	125	50	40%	75	60%
2010	117	43	37%	74	63%
2011	135	47	35%	88	65%
2012	132	55	42%	77	58%
2013	129	55	43%	74	57%

III Repräsentanz

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Fakultäten																		
Jahr	Fakultät 1			Fakultät 2			Fakultät 3			Fakultät 4			Fakultät 5			Sonstige*		
	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer
2008	5	2	3	17	7	10	9	5	4	6	3	3	14	4	10	12	8	4
2009	5	2	3	17	7	10	13	8	5	11	5	6	19	9	10	14	11	3
2010	5	1	4	14	6	8	12	8	4	7	3	4	23	9	14	10	8	2
2011	2	0	2	19	10	9	13	10	3	12	6	6	22	8	14	9	4	5
2012	3	1	2	13	7	6	13	10	3	10	5	5	24	9	15	14	12	2
2013	5	3	2	11	6	5	12	8	4	8	4	4	26	12	14	13	11	2

Akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Fakultäten																		
Jahr	Fakultät 1			Fakultät 2			Fakultät 3			Fakultät 4			Fakultät 5			Sonstige*		
	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer
2008	1	0	1	11	2	9	0	0	0	18	2	16	19	4	15	1	0	1
2009	1	0	1	11	2	9	0	0	0	16	2	14	17	4	13	1	0	1
2010	1	0	1	11	2	9	0	0	0	16	2	14	17	4	13	1	0	1
2011	1	0	1	14	2	12	0	0	0	19	2	17	19	4	15	5	1	4
2012	1	0	1	11	2	9	0	0	0	18	2	16	18	5	13	7	2	5
2013	1	0	1	12	3	9	0	0	0	17	2	15	17	4	13	7	2	5

Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Fakultäten - zusammengefasst, in Prozent																		
Jahr	Fakultät 1			Fakultät 2			Fakultät 3			Fakultät 4			Fakultät 5			Sonstige*		
	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer	ges.	Frauen	Männer
	Anzahl	in %	in %	Anzahl	in %	in %	Anzahl	in %	in %	Anzahl	in %	in %	Anzahl	in %	in %	Anzahl	in %	in %
2008	6	33%	67%	28	32%	68%	9	56%	44%	24	21%	79%	33	24%	76%	13	62%	38%
2009	6	33%	67%	28	32%	68%	13	62%	38%	27	26%	74%	36	36%	64%	15	73%	27%
2010	6	17%	83%	25	32%	68%	12	67%	33%	23	22%	78%	40	33%	67%	11	73%	27%
2011	3	0%	100%	33	36%	64%	13	77%	23%	31	26%	74%	41	29%	71%	14	36%	64%
2012	4	25%	75%	24	38%	62%	13	77%	23%	28	25%	75%	42	33%	67%	21	67%	33%
2013	6	50%	50%	23	39%	61%	12	67%	33%	25	24%	76%	43	37%	63%	20	65%	35%

* Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeitende in der Zentralen Verwaltung

III Repräsentanz

Wissenschaftliche und Akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter - Kommentierung

Wissenschaftlich Mitarbeitende werden nach § 23 BremHG folgendermaßen definiert: "(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die Beamten, Beamtinnen und Angestellten, denen nach Maßgabe der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Soweit Wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dem Aufgabenbereich eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin zugewiesen sind, erbringen sie wissenschaftliche Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung.

Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es auch, den Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.“

Als Akademische Mitarbeitende wurden unserer Kenntnis nach in der HSB bis zur BremHG-Änderung 2007 diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lehre und Forschung bezeichnet, die einen (Fach-)Hochschulabschluss haben, aber tarifrechtlich nicht als Wissenschaftliche Mitarbeitende eingestellt wurden und denen nicht die in § 23 BremHG beschriebenen Aufgaben obliegen. In der HSB betreuen ursprünglich als Akademische Mitarbeitende eingestellte Wissenschaftliche Mitarbeitende z.B. Labore und

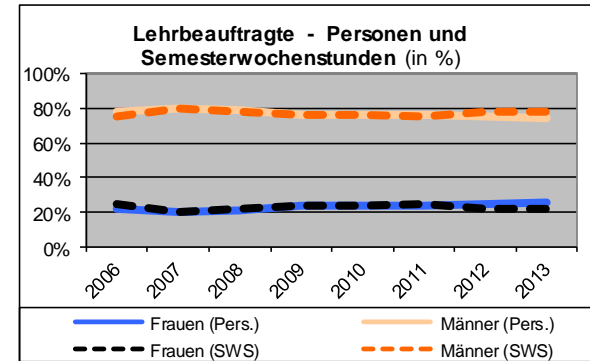
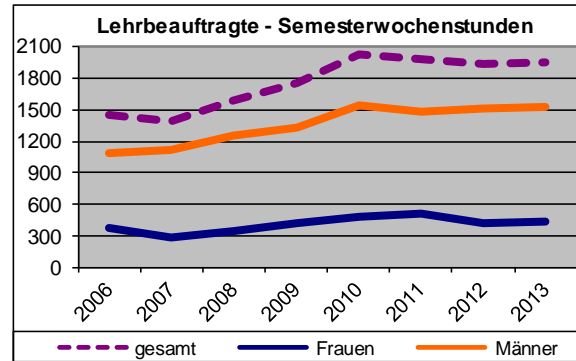
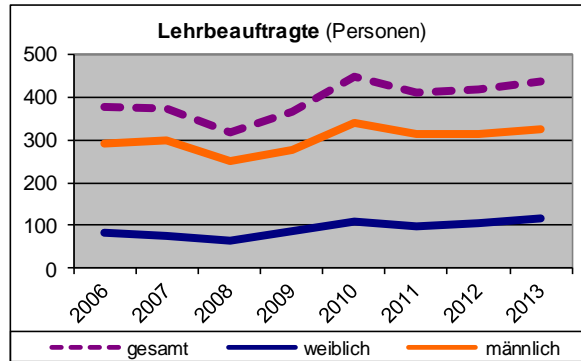
Werkstätten. Da wir die Daten für unsere Statistiken nach wie vor in diese Gruppierungen aufgeteilt erhalten, bilden wir diese in diesem Bericht auch so ab, haben jedoch zusätzliche Statistiken erstellt, in denen beide Gruppen zusammengeführt werden.

Die Statistiken zeigen, dass im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen hochschulweit ein über der Parität liegender Frauenanteil erreicht wurde (59%). Die Werte bei den Akademischen Mitarbeitenden (20% Frauenanteil) sind jedoch nach wie vor problematisch. 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 43%.

Das Professorinnenprogramm ermöglichte insbesondere die Unterstützung der Frauen im Mittelbau in Form von individuellen Beratungen, Vernetzungstreffen und Informationsveranstaltungen. 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.

III Repräsentanz

III.7 Lehraufträge



Lehrbeauftragte (Personen)					
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
2006	378	85	22%	293	78%
2007	374	76	20%	298	80%
2008	316	66	21%	250	79%
2009	364	87	24%	277	76%
2010	446	108	24%	338	76%
2011	411	98	24%	313	76%
2012	418	105	25%	313	75%
2013	438	115	26%	323	74%

Lehrbeauftragte (Semesterwochenstunden)					
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
2006	1445	366	25%	1079	75%
2007	1396	275	20%	1121	80%
2008	1588	342	22%	1246	78%
2009	1748	416	24%	1332	76%
2010	2022	480	24%	1542	76%
2011	1984	503	25%	1481	75%
2012	1931	422	22%	1509	78%
2013	1952	427	22%	1525	78%

III Repräsentanz

Lehraufträge - Kommentierung

Wenngleich der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten von 24% im Jahr 2011 leicht auf 26% im Jahr 2013 angestiegen ist, so sind doch die von Frauen unterrichteten Semesterwochenstunden im selben Zeitraum von 25% auf 22% gesunken.

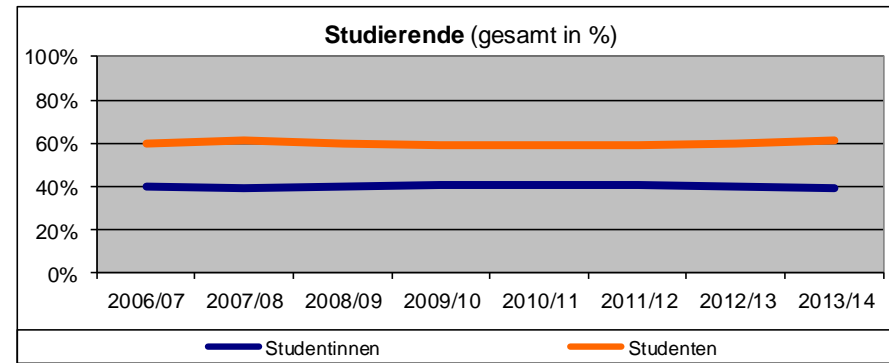
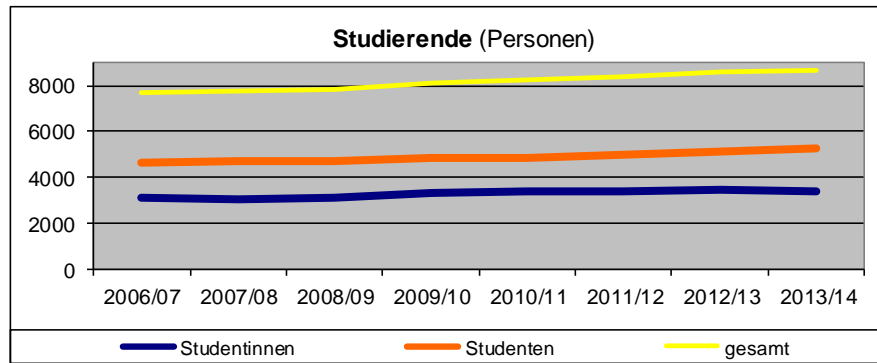
Lehraufträge sind verhältnismäßig gering bezahlte, prekäre Honorar-Arbeitsverhältnisse. Für in Wirtschaft, Technik, Naturwissenschaften oder Sozialen Bereichen Tätige sowie für Nachwuchswissenschaftlerinnen können sie jedoch ein wichtiges Element der beruflichen Qualifizierung darstellen. Erfahrungen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

In die häufig nicht ganz einfache Gewinnung von qualifizierten Lehrbeauftragten sind quer durch alle Fakultäten viele Personen involviert. Wir möchten alle Beteiligten auffordern, sich aktiv um Frauen für Lehraufträge zu bemühen. Auch an dieser Stelle ist die Einbeziehung der Dezentralen Frauenbeauftragten erwünscht. Bitte recherchieren Sie in Netzwerken wie FemConsult - Rekrutierungsportal für die Wissenschaft (<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>) oder ReDaTech – Referentinnen aus Technik und Naturwissenschaften (<http://www-user.rhrk.uni-kl.de/~frauenb/reda.html>) und in ihren fachspezifischen Netzwerken.

III Repräsentanz

III.8 Die Situation der Studierenden

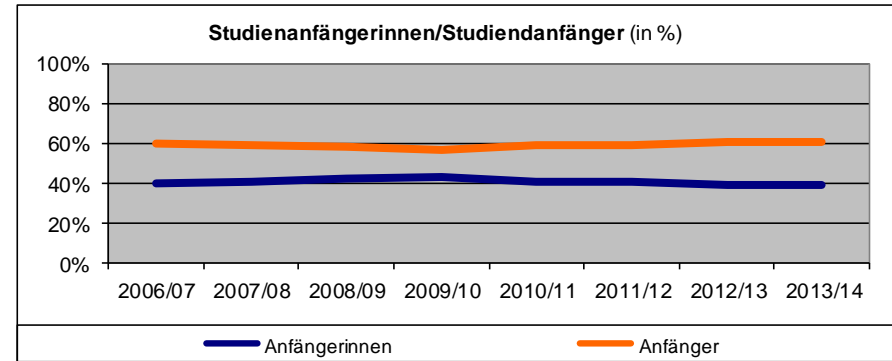
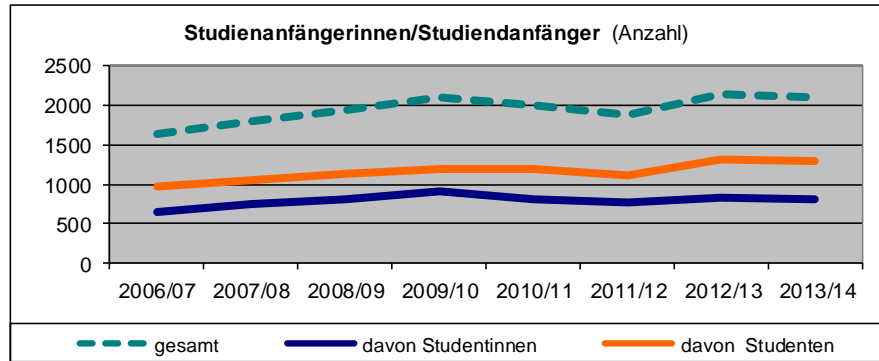
Studierende an der Hochschule Bremen (gesamt):



Jahr	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
WS 2006/07	7732	3087	40%	4645	60%
WS 2007/08	7764	3066	39%	4698	61%
WS 2008/09	7826	3126	40%	4700	60%
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%

III Repräsentanz

Studienanfängerinnen/Studienanfänger



Studienanfängerinnen/Studienanfänger					
Semester	gesamt	davon Studentinnen		davon Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
WS 2006/07	1631	658	40%	973	60%
WS 2007/08	1793	744	41%	1049	59%
WS 2008/09	1945	819	42%	1126	58%
WS 2009/10	2098	909	43%	1189	57%
WS 2010/11	1995	811	41%	1184	59%
WS 2011/12	1878	770	41%	1108	59%
WS 2012/13	2137	825	39%	1312	61%
WS 2013/14	2104	815	39%	1289	61%

III Repräsentanz

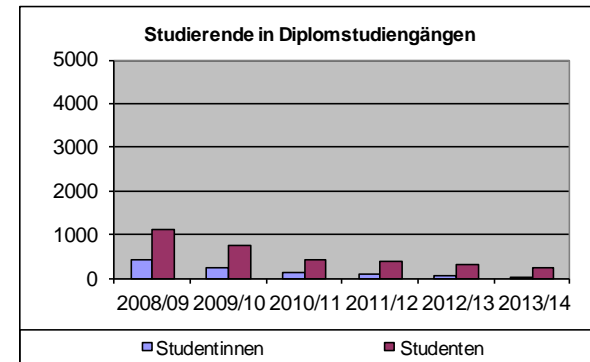
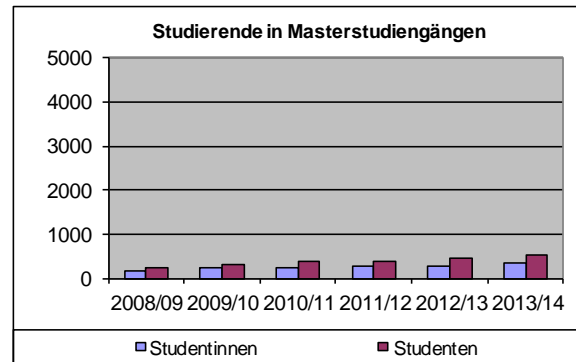
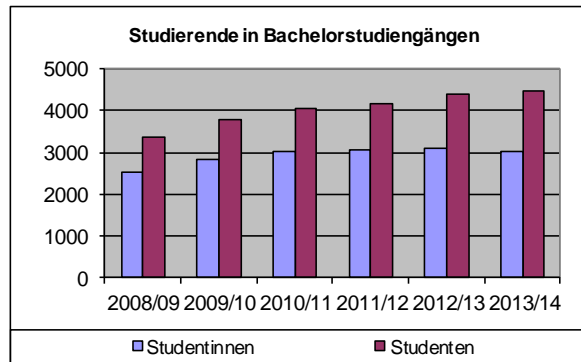
Studienanfängerinnen und Absolventinnen in den Fakultäten (Personen und %-Anteil)

Studienanfängerinnen in den Fakultäten										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
WS 08/09	399	54%	91	44%	179	69%	57	21%	92	20%
WS 09/10	394	53%	117	43%	216	67%	88	28%	92	21%
WS 10/11	372	53%	71	34%	218	69%	71	20%	78	20%
WS 11/12	334	52%	85	33%	190	69%	69	23%	90	22%
WS 12/13	350	52%	109	35%	195	69%	75	20%	93	19%
WS 13/14	333	49%	130	43%	178	66%	87	22%	83	18%

Absolventinnen in den Fakultäten										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	350	52%	68	43%	108	67%	26	17%	49	21%
2009	420	57%	54	39%	134	68%	25	15%	41	15%
2010	317	54%	57	39%	162	69%	33	18%	75	22%
2011	340	55%	54	41%	159	68%	31	20%	62	20%
2012	329	54%	64	43%	172	70%	28	16%	97	25%
2013	346	54%	80	48%	199	74%	40	19%	92	25%

III Repräsentanz

Studentinnen / Studenten nach Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen

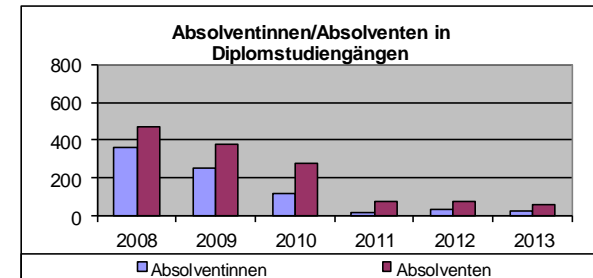
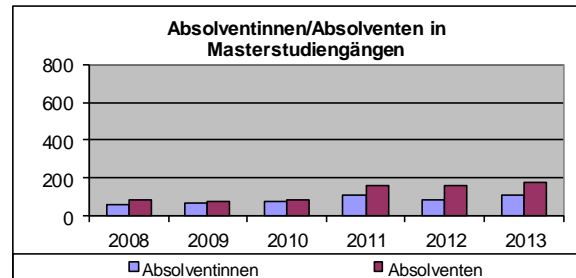
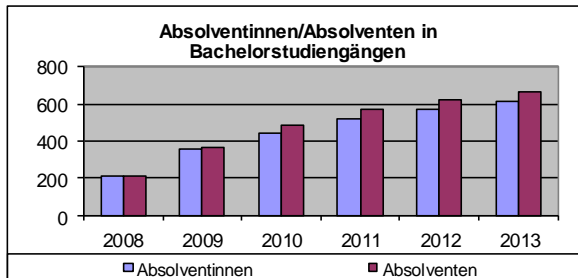
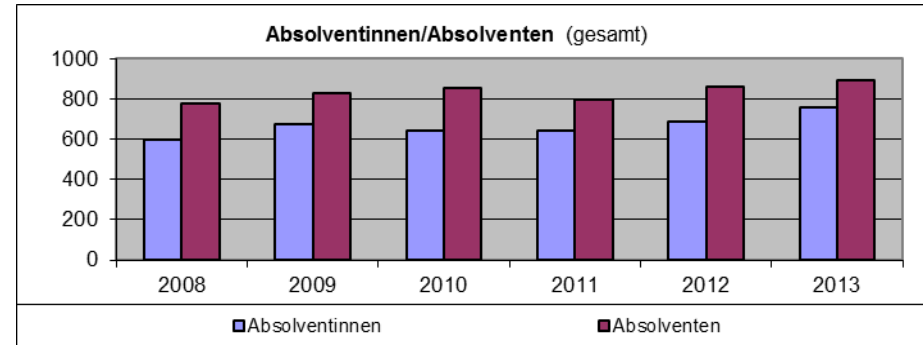


Studierende nach Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen												
Jahr	Bachelorstudiengänge				Masterstudiengänge				Diplomstudiengänge			
	Studentinnen		Studenten		Studentinnen		Studenten		Studentinnen		Studenten	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
WS 08/09	2523	43%	3370	57%	164	42%	226	58%	438	28%	1103	72%
WS 09/10	2843	43%	3780	57%	248	44%	314	56%	223	23%	738	77%
WS 10/11	3040	43%	4037	57%	254	40%	384	60%	120	22%	436	78%
WS 11/12	3061	42%	4177	58%	261	40%	395	60%	97	20%	396	80%
WS 12/13	3106	41%	4394	59%	284	38%	454	62%	63	17%	315	83%
WS 13/14	3023	40%	4491	60%	346	40%	527	60%	32	12%	242	88%

III Repräsentanz

Absolventinnen/Absolventen an der Hochschule Bremen

Absolventinnen/Absolventen gesamt					
Jahr	Absolventinnen		Absolventen		gesamt
	Zahl	%	Zahl	%	
2008	601	44%	775	56%	1376
2009	674	45%	828	55%	1502
2010	644	43%	852	57%	1496
2011	646	45%	799	55%	1445
2012	690	44%	862	56%	1552
2013	757	46%	892	54%	1649



Absolventinnen/Absolventen nach Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen												
Jahr	Bachelorstudiengänge				Masterstudiengänge				Diplomstudiengänge			
	Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	212	50%	215	50%	63	43%	85	57%	326	41%	475	59%
2009	360	49%	368	51%	65	45%	80	55%	249	40%	380	60%
2010	442	48%	484	52%	80	48%	86	52%	122	30%	282	70%
2011	519	48%	568	52%	107	41%	157	59%	20	21%	74	79%
2012	574	48%	622	52%	86	35%	160	65%	30	27%	80	73%
2013	617	48%	662	52%	112	39%	173	61%	26	31%	59	69%

III Repräsentanz

Absolventinnen/Absolventen nach Bachelor- und Masterstudiengängen in den Fakultäten

Fakultät 1								
Jahr	Bachelor				Master			
	Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	120	58%	87	42%	32	39%	50	61%
2009	193	64%	109	36%	48	55%	40	45%
2010	223	54%	191	46%	37	54%	31	46%
2011	264	57%	199	43%	63	50%	63	50%
2012	263	56%	207	44%	45	47%	51	53%
2013	270	55%	222	45%	58	46%	68	54%

Fakultät 4								
Jahr	Bachelor				Master			
	Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	2	29%	5	71%	4	29%	10	71%
2009	6	11%	48	89%	2	20%	8	80%
2010	14	18%	63	82%	3	15%	17	85%
2011	25	25%	76	75%	6	12%	45	88%
2012	22	20%	89	80%	6	10%	53	90%
2013	31	22%	109	78%	8	13%	55	87%

Fakultät 2								
Jahr	Bachelor				Master			
	Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	25	42%	34	58%	22	59%	15	41%
2009	33	43%	43	57%	11	37%	19	63%
2010	34	39%	53	61%	20	50%	20	50%
2011	38	38%	62	62%	16	48%	17	52%
2012	52	45%	63	55%	12	34%	23	66%
2013	64	48%	68	52%	16	47%	18	53%

Fakultät 5								
Jahr	Bachelor				Master			
	Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	32	31%	71	69%	1	14%	6	86%
2009	30	19%	129	81%	4	25%	12	75%
2010	48	27%	129	73%	16	55%	13	45%
2011	48	23%	161	77%	7	19%	29	81%
2012	74	27%	200	73%	14	37%	24	63%
2013	69	26%	197	74%	15	36%	27	64%

Fakultät 3								
Jahr	Bachelor				Master			
	Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	33	65%	18	35%	4	50%	4	50%
2009	98	72%	39	28%	0	0%	1	100%
2010	123	72%	48	28%	4	44%	5	56%
2011	144	67%	70	33%	15	83%	3	17%
2012	163	72%	63	28%	9	50%	9	50%
2013	183	73%	66	27%	15	75%	5	25%

gesamt								
Jahr	Bachelor				Master			
	Absolventinnen		Absolventen		Absolventinnen		Absolventen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	212	50%	215	50%	63	43%	85	57%
2009	360	49%	368	51%	65	45%	80	55%
2010	442	48%	484	52%	80	48%	86	52%
2011	519	48%	568	52%	107	41%	157	59%
2012	574	48%	622	52%	86	35%	160	65%
2013	617	48%	662	52%	112	39%	173	61%

Die Situation der Studierenden - Kommentierung

Der Anteil der Studentinnen und der Studienanfängerinnen ist in dem Zeitraum zwischen 2011 und 2013 von 41 % auf 39% gesunken, die Zahl der Studentinnen schwankt jedoch insgesamt gesehen seit dem Jahr 2000 nur geringfügig (um ca. 2 Prozentpunkte). Das derzeitige Absinken ist folglich noch nicht kritisch, die Daten sollten jedoch weiter im Blick behalten werden.

Die *Gewinnung von Studentinnen für die MINT-Fächer* (in den Fakultäten 2, 4 und 5) ist und bleibt ein wichtiges Thema in Bezug auf unsere Studentinnenzahlen wie auch in Bezug auf den bevorstehenden Fachkräftemangel in einigen Fachkulturen. Um in diesem Bereich effektiver voranzukommen, wäre eine zentrale Zusammenführung aller in der Hochschule Bremen vorhandenen Schulkooperationen wünschenswert. So könnten die Information und Akquise von Schülerinnen über technische Fächer erleichtert werden. Untersuchungen zeigen, dass technische Fächer, in denen vom ersten Semester an anwendungsbezogen, mit fachlichen Beispielen aus diversen Lebensbereichen und internationalen Ausrichtungen studiert werden kann, für heterogene Gruppen attraktiver werden.¹

Auch die *Vereinbarkeit von Studium und Sorgearbeit*, worunter hier sowohl die Sorge für Kinder als auch für zu pflegende Angehörige verstanden wird, bleibt ein zentrales Thema der Gleichstellungsarbeit. Unter Anderem aufgrund hoher Anteile von Lehrbeauftragten in manchen Studiengängen verschieben sich Seminare und Vorlesungen häufig in die späten Nachmittags- und Abendstunden. Zeiten also, in denen Kinderbetreuung i.d.R. nicht gewährleistet ist. Hier haben wir ein strukturelles Problem, an dem wir weiter arbeiten müssen. Auch die finanziellen Probleme

Studierender spitzen sich häufig zu, wenn der übliche Nebenjob nicht weitergeführt werden kann, da die zur Verfügung stehende Zeit durch Studium und Familientätigkeit bereits mehr als ausgelastet ist. Die individuelle Beratung, die wir im Familienbüro der Gleichstellungsstelle anbieten, kann informieren, unterstützen und Mut machen. Wir bieten auch schriftliches Informationsmaterial zum Thema „Studieren mit Kind“ an. In Fällen besonderer Notlagen ist Unterstützung durch den „Solidaritätsfonds für studierende Eltern an der Hochschule Bremen“ nach vorheriger Beratung in der Gleichstellungsstelle möglich.

Die Beratungsarbeit der Gleichstellungsstelle zeigt, dass *Studierende mit Migrationshintergrund* und *Internationale Studierende* die Hochschule Bremen sehr unterschiedlich erleben. Teilweise fühlen sie sich sehr wohl, teilweise berichten sie von Ausgrenzungen und Diskriminierungen. Die Gleichstellungsstelle unterstützt die hochschulweite, wertschätzende Auseinandersetzung mit Diskriminierungen jedweder Art. Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle haben 2013 an einem zweitägigen Workshop zu Antidiskriminierung teilgenommen, der von der Zentralen Studienberatung für den Runden Tisch der Beratenden der Hochschule Bremen organisiert wurde. Wir setzen uns auch für die Verwirklichung von Antidiskriminierungs-Projekten im Rahmen des Diversity-Audits und in anderen möglichen Rahmungen ein.

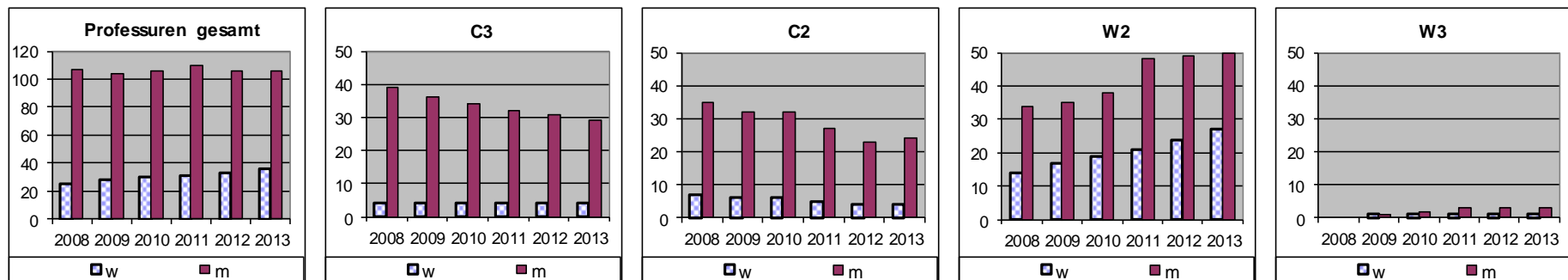
¹ Vergleiche: Schwarze, Barbara: Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik. In: Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.): Zukunft Bologna. Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur. Peter Lang Verlag, 2007, S. 197 – 221..

IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

Teil IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten*

IV.1 Professuren und Besoldung

Personen in den Besoldungsgruppen (Anzahl)

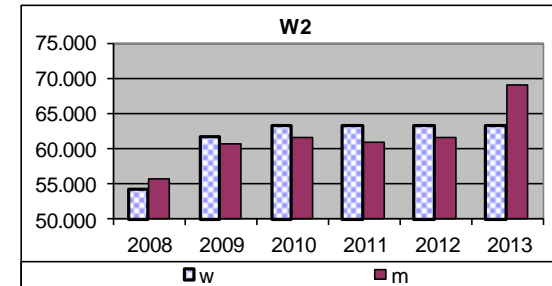
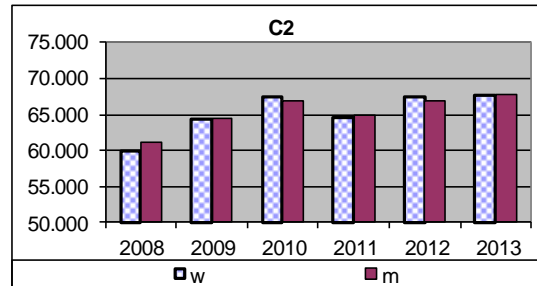
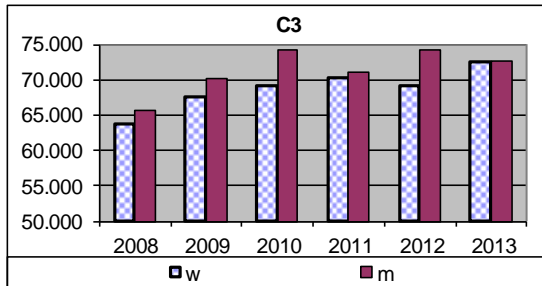


Personen in den Besoldungsgruppen																				
Jahr	gesamt				C 3				C 2				W 3				W 2			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2008	25	19%	107	81%	4	9%	39	91%	7	17%	35	83%	keine Angaben				14	29%	34	71%
2009	28	21%	104	79%	4	10%	36	90%	6	16%	32	84%	1	50%	1	50%	17	33%	35	67%
2010	30	22%	106	78%	4	11%	34	89%	6	16%	32	84%	1	33%	2	67%	19	33%	38	67%
2011	31	22%	110	78%	4	11%	32	89%	5	16%	27	84%	1	25%	3	75%	21	30%	48	70%
2012	33	24%	106	76%	4	11%	31	89%	4	15%	23	85%	1	25%	3	75%	24	33%	49	67%
2013	36	25%	106	75%	4	12%	29	88%	4	14%	24	86%	1	25%	3	75%	27	35%	50	65%

*Mit Ausnahme von Lehrbeauftragten

IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

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



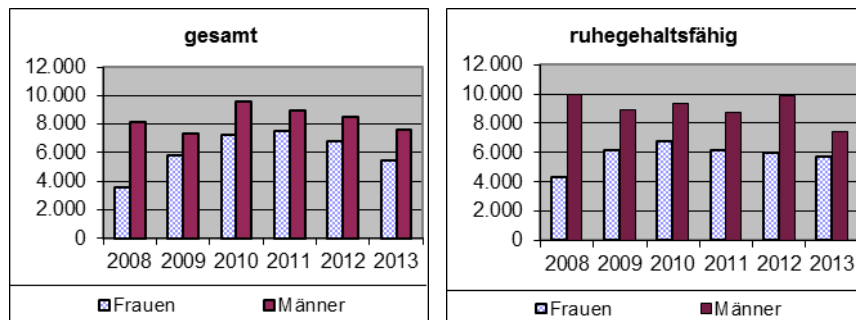
Durchschnittliche Personalkosten in den Besoldungsgruppen (jährlich in €)																
Jahr	C 3				C2				W3				W2			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%
2008	63.797	97%	65.746	100%	59.896	98%	61.117	100%	keine Angaben*				54.451	98%	55.842	100%
2009	67.665	96%	70.144	100%	64.367	100%	64.535	100%	keine Angaben*				61.951	102%	60.761	100%
2010	69.170	93%	74.147	100%	67.387	101%	66.964	100%	keine Angaben*				63.479	103%	61.726	100%
2011	70.208	99%	71.011	100%	64.536	99%	64.907	100%	keine Angaben*				63.525	104%	61.020	100%
2012	69.170	93%	74.147	100%	67.387	101%	66.964	100%	keine Angaben*				63.479	103%	61.726	100%
2013	72.480	100%	72.618	100%	67.626	100%	67.682	100%	keine Angaben*				63.454	92%	69.121	100%

*Da die Personenzahl hier sehr gering ist, können aus Datenschutzgründen keine Angaben gemacht werden.
Das Einkommen der Männer wurde in dieser Tabelle immer als 100 % gerechnet.

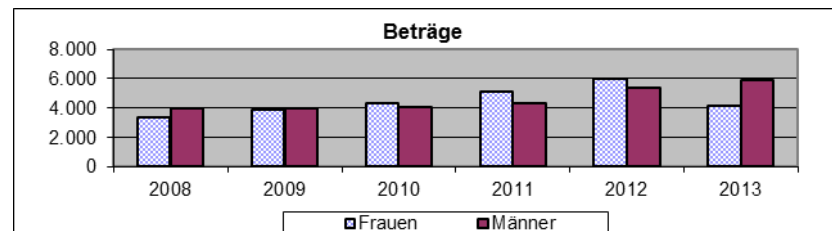
IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

Leistungszulagen für Professorinnen/Professoren in der W-Besoldung

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge - durchschnittliche jährliche Zahlungen pro Person in €



Besondere Leistungsbezüge - durchschnittliche jährliche Zahlungen pro Person in €



Besondere Leistungsbezüge - durchschnittl. jährliche Zahlungen pro Person in €

Jahr	Frauen		Männer	
	Betrag	%	Betrag	%
2008	3.327	76%	4.382	100%
2009	3.832	97%	3.944	100%
2010	4.273	104%	4.092	100%
2011	5.104	119%	4.305	100%
2012	5.948	110%	5.385	100%
2013	4.115	70%	5.875	100%

Einkommen der Männer = 100 %

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge - durchschnittliche jährliche Zahlungen pro Person in €

Jahr	gesamt				ruhegehaltstfähig			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%
2008	3.613	44%	8.126	100%	4.325	44%	9.937	100%
2009	5.791	79%	7.369	100%	6.107	69%	8.914	100%
2010	7.268	76%	9.585	100%	6.726	72%	9.390	100%
2011	7.497	84%	8.911	100%	6.172	71%	8.749	100%
2012	6.773	80%	8.517	100%	5.995	61%	9.887	100%
2013	5.492	72%	7.577	100%	5.688	76%	7.442	100%

Einkommen der Männer = 100 %

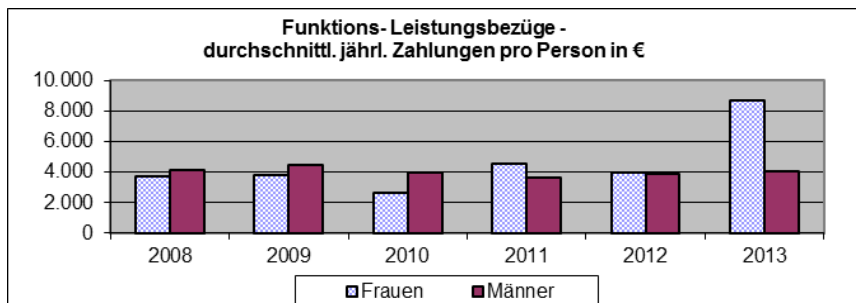
Die durchschnittlichen jährlichen Beträge pro Person sind teilweise bei „ruhegehaltstfähig“ höher als bei „gesamt“. Es handelt sich um Durchschnittswerte. Der jährliche Gesamtbetrag für alle gezahlten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge wird durch die Anzahl der Personen geteilt, die diese Bezüge erhalten. So auch für die ruhegehaltstfähigen Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge. Wird hier ein ähnlich hoher Gesamtbetrag durch eine kleinere Personenanzahl geteilt, entsteht ein höherer durchschnittlicher Betrag pro Person. Da es sich um Durchschnittswerte handelt, kann die persönlich erhaltene Zahlung erheblich vom Durchschnittswert abweichen.

Fallzahlen

Jahr	Personen in W-Besoldung			Anzahl Personen, die besondere Leistungsbezüge erhalten		
	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
2008	48	14	34	19	6	13
2009	54	18	36	32	12	20
2010	60	20	40	34	14	20
2011	73	22	51	41	14	27
2012	77	25	52	48	18	30
2013	81	28	53	84	33	51

IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

Funktions-Leistungsbezüge



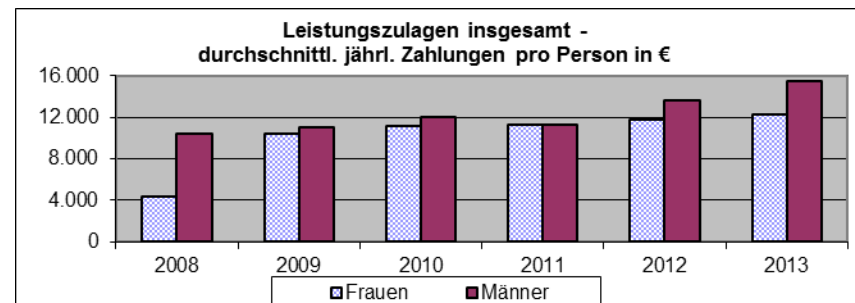
Funktions-Leistungsbezüge - durchschnittl. jährl. Zahlungen pro Person in €

	Frauen		Männer	
	Betrag	%	Betrag	%
2008	3.700	89%	4.175	100%
2009	3.825	86%	4.432	100%
2010	2.650	67%	3.940	100%
2011	4.524	106%	4.249	100%
2012	3.924	102%	3.858	100%
2013	8.657	213%	4.057	100%

Fallzahlen

Jahr	Personen in W-Besoldung			Anzahl Personen, die Funktions-Leistungsbezüge erhalten		
	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
2008	48	14	34	8	4	4
2009	54	18	36	11	4	7
2010	60	20	40	13	4	9
2011	73	22	51	17	3	14
2012	77	25	52	25	5	20
2013	81	28	53	29	7	22

Leistungszulagen insgesamt



Leistungszulagen insgesamt - durchschnittl. jährl. Zahlungen pro Person in €

Jahr	Frauen		Männer	
	Betrag	%	Betrag	%
2008	4.387	42%	10.440	100%
2009	10.482	95%	10.992	100%
2010	11.153	92%	12.059	100%
2011	11.362	100%	11.308	100%
2012	11.840	87%	13.591	100%
2013	12.264	79%	15.541	100%

Für die Angaben in dieser Tabelle wurde der Gesamtwert aller jährlich gezahlten Leistungsbezüge für Frauen durch die Anzahl der Frauen in W-Besoldung und der Gesamtwert aller jährlich gezahlten Leistungsbezüge für Männer durch die Anzahl der Männer in W-Besoldung geteilt. Es muss dabei berücksichtigt werden, dass eine Person mehrere Arten von Leistungsbezügen erhalten kann, bspw. Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, zusätzlich Besondere Leistungsbezüge und zusätzlich Funktionsleistungsbezüge. Jemand anderes erhält nur Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge. Besondere Leistungsbezüge und Funktions-Leistungsbezüge erhalten auch ProfessorInnen, die nicht in der W-Besoldung sind. So können die erhaltenen Leistungsbezüge einzelner Personen stark von der hier dargestellten durchschnittlichen Zahlung abweichen. Die Angaben sind ungenau, lassen aber trotzdem einen Geschlechtervergleich zu.

Professuren und Besoldung - Kommentierung

2013 sind in der Hochschule Bremen 53 Männer in den Besoldungsgruppen C2 und C3 beschäftigt, jedoch nur 8 Frauen. Dies bedeutet, dass wir auch mit steigenden Professorinnenzahlen den Gender-Pay-Gap an der HSB nicht auflösen werden, bevor diese höher dotierten C-Professuren ausgelaufen sind.

Die durchschnittlichen Personalkosten in den Besoldungsgruppen zeigen jedoch, dass es neben dem Problem mit der C- und W-Besoldung seit 2013 ein weiteres Problem der Geschlechterungleichheit in der Besoldung gibt. Während das durchschnittliche Gehalt der Männer seit 2012 sprunghaft um 8600 € jährlich angestiegen ist, ist das durchschnittliche jährliche Gehalt der Frauen im Vergleich zum Vorjahr sogar noch leicht gesunken.

Folgende Aspekte scheinen in diesem Zusammenhang eine Rolle zu spielen:

- Diverse Professor_innen, die 2009 und früher ernannt wurden (darunter viele Männer), hatten 2013 Anspruch auf die nächste Leistungsstufe
- Die Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen zum Thema „Mindest- bzw. Grundleistungsbezug“ seit 01.01.2013

Hier zeigen sich Konsequenzen der Bremer Umsetzung des Urteils des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012 (demzufolge war die W2-Besoldung in Hessen verfassungswidrig, da sie gegen das Alimentationsprinzip des

Art. 33 Abs. 5 GG verstieß). Die Bremer Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts¹ (§ 3a) beinhaltet u.a. die Neuregelung der Leistungsbezüge ab 01.01.2013. Die Bremer Regelung sieht eine Verrechnung der Besoldungserhöhung von mindestens 600,00 € monatlich mit Berufungs- und Leistungszulagen vor. Im Akademischen Senat der Hochschule Bremen wurde bereits diskutiert, ob hier insbesondere für diejenigen, die die erste Leistungsstufe bereits erreicht hatten, dann noch von einer tatsächlichen Erhöhung der Grundbesoldung gesprochen werden kann.

Aufgrund weiterer Regelungen, z.B. der Bleibe-Leistungs-bezüge, werden traditionell männlich frequentierte Fachkulturen (z.B. Maschinenbau) bevorteilt, bei denen das Abwanderungsrisiko höher ist als in traditionell stärker weiblich frequentierten Fachkulturen (z.B. Soziale Arbeit).

Der Gender-Pay-Gap an der Hochschule Bremen erklärt sich also vor allem aus differierenden Berufungszeitpunkten und der unterschiedlichen Bewertung von Fachkulturen. Im Sinne einer gendergerechten Besoldung wäre es wünschenswert, Besoldungssysteme zu entwickeln, die keine differierende Bewertung von Fachkulturen zulassen.

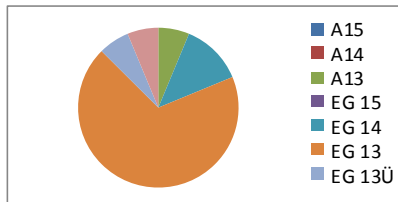
¹ Vergl.: Gesetzesblatt der Freien Hansestadt Bremen vom 15. Oktober 2013, Nr. 81

IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

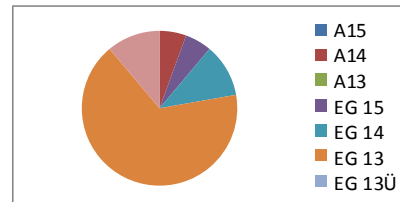
IV.2 Vergütung der Wissenschaftlichen bzw. Akademischen Beschäftigten

Lehrkräfte für besondere Aufgaben - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang

Frauen 2013



Männer 2013

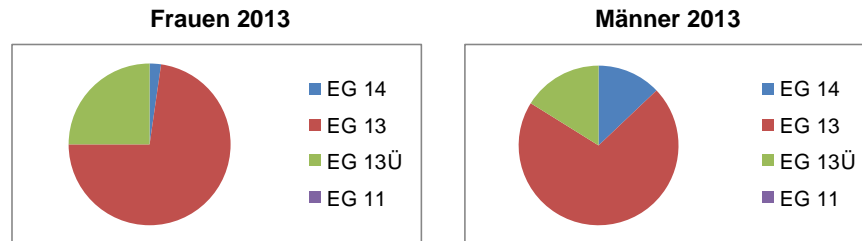


Lehrkräfte für besondere Aufgaben - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2013

Entgeltgruppe	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%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
A13	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
EG 15	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
EG 14	2	50%	2	50%	1	33%	2	67%	1	100%	0	0%
EG 13	11	48%	12	52%	6	50%	6	50%	5	45%	6	55%
EG 13Ü	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
EG 12	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%

IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

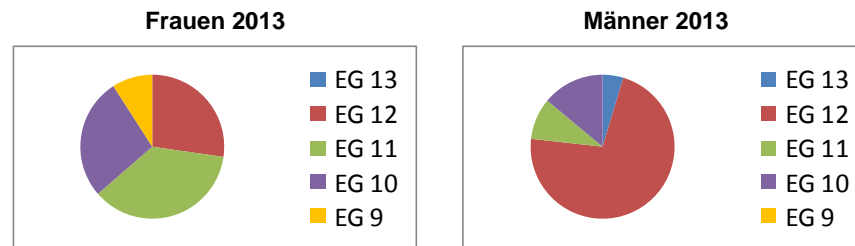
Wissenschaftliche Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang



Wissenschaftliche Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2013												
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	32	59%	22	41%	6	43%	8	57%	26	65%	14	35%
EG 13Ü	11	69%	5	31%	5	71%	2	29%	6	67%	3	33%
EG 11	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

IV Einkommen der Wissenschaftlichen Beschäftigten

Akademische Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang



Akademische Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2013												
Entgeltgruppe	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%	2	100%	0	-	0	-
EG 12	3	9%	31	91%	2	6%	30	94%	1	50%	1	50%
EG 11	4	50%	4	50%	3	50%	3	50%	1	50%	1	50%
EG 10	3	33%	6	67%	1	17%	5	83%	2	67%	1	33%
EG 9	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	-	0	-

Einkommen der Wissenschaftlichen bzw. Akademischen Beschäftigten - Kommentierung

Für die LfbAs lässt sich sagen, dass (wenngleich an dieser Stelle mit geringfügigem Unterschied) mehr Männer in den höheren Besoldungsgruppen eingruppiert sind als Frauen und dass mehr Männer in Vollzeit beschäftigt sind. Ähnliches können wir auch bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden erkennen: Auch hier sind mehr Männer in Vollzeit beschäftigt und - obwohl die Ge-

samtzahl der männlichen WiMis kleiner als die der weiblichen WiMis ist – sind in der höchsten Besoldungsgruppe E14 nur eine Frau, aber 4 Männer eingruppiert. Auch bei den Akademischen Mitarbeitenden sind die beiden höchstdotierten Positionen von Männern besetzt.

Teil V Informationen zu Gleichstellungsaspekten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene

Wenngleich sich der hier vorliegende Gleichstellungsbericht auf die Jahre 2012 und 2013 bezieht, haben wir an dieser Stelle ein paar ausgewählte aktuelle Aussagen und Informationen zu Gleichstellung auf Landes- und Bundesebene zusammen gestellt.

- „Das Land erwartet von den Hochschulen eine deutliche Verstärkung ihrer Aktivitäten zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Das Land wird die Hochschulen bei diesem Prozess weiterhin unterstützen.

Es muss aber nicht nur der Anteil der Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen des Wissenschaftsbereichs deutlich erhöht werden, der Gleichstellungsauftrag bezieht sich auch darauf, dass Lehre und Forschung explizit den Genderaspekt in den Blick nehmen müssen, denn ohne Reflexion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht wird eine wichtige Perspektive ausgeblendet. Die Hochschulen sollen deshalb Sensibilität sowie Kompetenzen für Gender bei den Lehrenden fördern und unterstützen und darauf hinwirken, dass Genderaspekte auch in der Forschung und in der Lehre abgebildet und berücksichtigt werden.

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 des Landes Bremen, Stand: 31.07.2014, S.46)

- „Der Abbau struktureller und mentaler Barrieren ist ein wichtiger Schritt, um exzellente Forscherinnen in der Wissenschaft zu halten und um noch mehr junge Frauen für die Aufnahme eines Studiums und zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Die Bundesregierung unterstützt deshalb die Hochschulen bei der Etablierung dauerhafter und nachhaltiger Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit. Ein wichtiges Instrument dafür ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ländern auf den Weg gebrachte Professorinnen-Programm. Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnen-Programm (PP) gestartet. Die Fortführung des erfolgreichen Programms wurde 2012 beschlossen.

Das erste und das zweite Professorinnen-Programm mit dem Gesamtvolumen von je 150 Millionen Euro werden je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen erhalten auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Möglichkeit, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert zu bekommen.“ www.bmbf.de/de/494.php (08.08.2014)

V Informationen zu Gleichstellungsaspekten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene

Die Hochschule Bremen erhielt in der ersten Runde des Professorinnenprogramms die maximale Förderung. In der zweiten Runde des Professorinnenprogramms war die Bewerbung der HSB erneut erfolgreich.

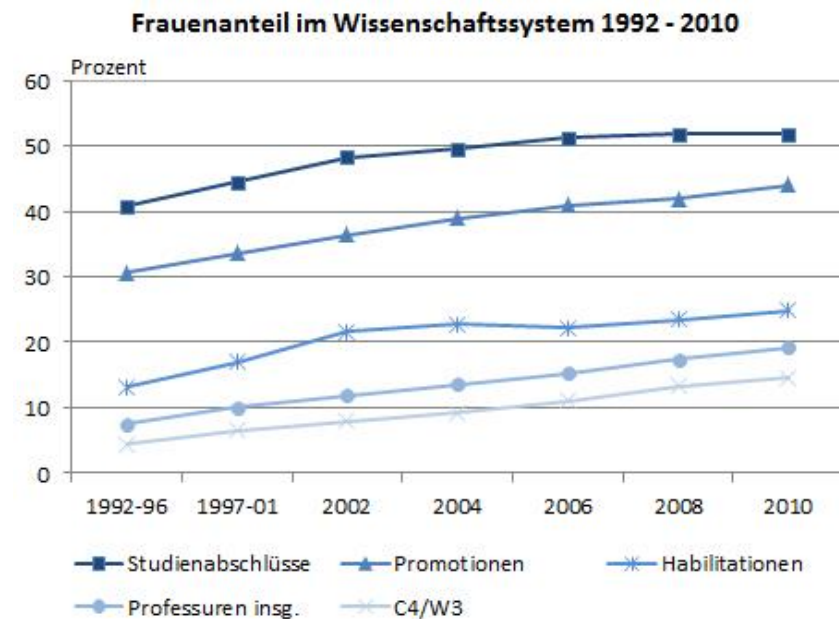
- „Chancengleichheit und Gleichstellung zahlen sich auf mehrfache Weise aus: Sie ermöglichen es, das Talentpotenzial voll auszuschöpfen. Divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen zeichnen sich wegen der Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder durch Kreativität und Innovation aus. Damit wirkt sich Gleichstellung positiv auf die Qualität der Forschung aus und bringt einen beträchtlichen Mehrwert.

Die Tatsache, dass der Anteil von Männern und Frauen bei Studienbeginn etwa ausgeglichen ist, der Frauenanteil aber im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere drastisch sinkt, muss erschrecken. Es ist kaum zu ermessen, wie viel wissenschaftliches Potenzial ungenutzt bleibt, weil die Strukturen im deutschen Wissenschaftssystem noch immer so ausgestaltet sind, dass es für Wissenschaftlerinnen schwierig oder unattraktiv ist, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen.

Die DFG¹ setzt daher alles daran, konkrete Verbesserungen für die Chancengleichheit von Männern und Frauen im deutschen Wissenschaftssystem herbeizuführen.“

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allgemeine_informationen/index.html
(08.08.2014)

¹ DFG: Deutsche Forschungsgemeinschaft



Quelle: GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Hrsg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn 2012, Tab. 1.1.1 bis 1.1.4.

- Dass Gleichstellung bundesweit stetig bedeutsamer für die Akquise von Drittmitteln wird, zeigt sich u.a. in den Richtlinien der DFG: „*Gender-Thematik als neuer Schwerpunkt im DFG Förderatlas 2012*. Mit dem Förderatlas hat die DFG ihr Angebot an gender-spezifischen Auswertungen im Vergleich zur letzten Ausgabe *deutlich* ausgeweitet. Sie liefert damit wichtige Daten für politische Entscheidungsfindungsprozesse auf

V Informationen zu Gleichstellungsaspekten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene

dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit. (...) Die ‚Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft‘ ist seit 2002 auch Satzungsziel der DFG.“ (CEWS-JOURNAL Nr. 84, S. 14 / 15)

- Für alle an der Konzeption und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen in ihren Fachkulturen Interessierten bietet sich der „Instrumentenkasten“ der DFG, ein Online-Informationssystem für Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre, an:

„Mit einer vielfältigen Auswahl neuer, vorbildhafter Chancengleichheitsmaßnahmen ist der Instrumentenkasten in frischem Design und mit verbesserten Funktionalitäten nun online erreichbar unter: www.instrumentenkasten.dfg.de

Das Kernstück des Instrumentenkastens sind die qualitätsgesicherten Modellbeispiele, die derzeit über 220 Gleichstellungsmaßnahmen umfassen. Die Basis dafür bilden Maßnahmen an den Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG besonders überzeugen konnten. Die einzelnen Maßnahmen werden über einen qualitätsgesicherten Auswahlprozess in den Instrumentenkasten aufgenommen. Auf diese Weise wird die Bandbreite von erprobten und innovativen Praxisbeispielen sichtbar gemacht und für eine gezielte Suche aufbereitet. Ausführliche Informationen über die berücksichtigten Hochschulen und den Auswahlprozess der Maßnahmen sind unter der Rubrik ‚Nachlesen‘ abrufbar.“ (CEWSJOURNAL Nr. 94, S.47)

Fazit - Ausblick

Die Hochschule Bremen ist durch die Begehung des Wissenschaftsrats und die Diskussionen um den Wissenschaftsplan 2020 durch eine unruhige Zeit gegangen und auch die Umsetzung des Wissenschaftsplans wird voraussichtlich nicht einfach werden.

Die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle werden ihre Arbeit für den Abbau noch bestehender Ungleichheiten, aktuell festgeschrieben in den Gleichstellungsmaßnahmen unseres 4. Aktionsprogramms¹, mit unvermindertem Engagement fortsetzen. Dabei zählen wir weiterhin auf die gute Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten der Hochschule Bremen. Spürbarer Fortschritt ist in Gleichstellungsfragen nur möglich, wenn wir alle Gleichstellung als Querschnittsthema begreifen.

Die Gleichstellungsakteurinnen werden sich weiterhin konstruktiv und kompetent in die laufenden Prozesse der Organisationsentwicklung einbringen:

So werden z.B. in die Handreichung zur Berufsordnung, die derzeit in Arbeit ist, in Abstimmung mit der Zentralen und den Dezentralen Frauenbeauftragten auch Gleichstellungsaspekte mit einfließen.

¹ <http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/programme/>

Ein weiteres zentral bedeutsames Thema der Hochschule Bremen (auch hinsichtlich des CI-Prozesses) ist die Institutionenkultur der Hochschule: Dies betrifft aus Sicht der Gleichstellung z.B. Kommunikations- und Vereinbarkeitsstrukturen, aber auch Themen wie Barrierefreiheit, Antidiskriminierung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Für die Zukunft der Hochschule wird bedeutsam sein, inwieweit wir sichtbar machen können, wo wir bereits eine Offene Hochschule sind. Genauso bedeutsam jedoch wird aus Sicht der Gleichstellung sein, wie wir uns in den Aspekten auf dem Weg zur Offenen Hochschule entwickeln können, bei denen noch Handlungsbedarf besteht.

Was die Geschlechtergleichstellung angeht, befinden wir uns auf einem guten Weg, sind jedoch noch weit entfernt vom Ziel der paritätischen Verteilung aller Ämter, Positionen und Ressourcen, das wir auch in den nächsten Jahren beharrlich weiter ansteuern werden.

Kontakte

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
Integration von Gender und Diversity in die Lehre	Angelika Finkenzeller, Tel.: 0421 / 5905-3784
Frauenbeauftragte für den Verwaltungs- und nicht- wissenschaftlichen Bereich (LGG), Familienbüro, Studieren mit Behinderung, Gesundheitsmanagement	Corinna Lott, Tel.: 0421 / 5905-2641
Kooperation mit	
Mentoring MINT	zurzeit nicht besetzt
Förderung des wissenschaftlichen Mittelbaus	Karin Knippel, Tel.: 0421 / 5905-2027
 <u>Dezentrale Frauenbeauftragte</u>	
Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften)	Prof. Dr. Carola Spiecker-Lampe, Tel.: 0421 / 5905-4439
Fakultät 2 (Architektur, Bau u. Umwelt).....	Prof. Dr. Maria Clarke, Tel.: 0421 / 5905-2767
Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften)	Prof. Dr. Silke Bothfeld, Tel.: 0421 / 5905-2768
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

Impressum

Herausgegeben von der Gleichstellungsstelle / dem Frauenbüro der Hochschule Bremen

Text und Gestaltung:

Dr. Barbara Rinken, Zentrale Frauenbeauftragte für den
wissenschaftlichen Bereich der Hochschule Bremen (BremHG)

Annelie Drewes, Verwaltungsmitarbeiterin in der Gleichstellungsstelle/Frauenbüro

© Hochschule Bremen (Juli 2014)