

# Jahresbericht

## Geschlechtergleichstellung an der Hochschule Bremen

12. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten (BremHG) - 2010 / 2011



Das Titelfoto entstand im Rahmen der Produktion einer Broschüre für SchülerInnen und Eltern. Diese Broschüre dient der Anregung von Studienfachwahlen gegenläufig zu traditionellen Geschlechterbildern. Sie wird in Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Studiengang Journalistik produziert und 2012 fertig gestellt.

Fotografin: Kathrin Doepner

### Vorwort

Der vorliegende Jahresbericht zeigt, anschließend an die vorhergehenden Berichte, Erfolge und Bedarfe der Geschlechtergleichstellung an der Hochschule Bremen (HSB). Dabei wird deutlich, dass noch Handlungsbedarfe bestehen, obgleich schon viel erreicht worden ist. Auch die Unterschiede in den diversen Fachkulturen fallen erneut ins Gewicht. Als neue Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen ist mir die weitere Gleichstellung bis hin zu einer paritätischen Verteilung von Funktionen, Positionen und Ressourcen ein zentrales Anliegen.

Ich möchte mich an dieser Stelle erst einmal für die vielen guten Gespräche bedanken, die ich in den ersten Monaten meiner Amtszeit an dieser Hochschule führen konnte und für die zahlreichen offenen Türen für das Gleichstellungsthema. Das Vorwort dieses Berichtes möchte ich im Folgenden dafür nutzen, ein paar grundsätzliche Gedanken zu den Begriffen „Gender“ und „Gleichstellung“ darzulegen.

Der englische Begriff „Gender“ steht für das historisch / kulturell geprägte „soziale Geschlecht“ im Unterschied zum biologischen Geschlecht. Die sozialwissenschaftliche Theoriebildung ist sich inzwischen weitgehend einig darüber, dass soziales und biologisches Geschlecht nicht miteinander in Verbindung stehen müssen. Das bedeutet, dass wir als Frauen und Männer mit unserem Verständnis von Weiblichkeit und Männlichkeit weniger biologisch sondern vielmehr gesellschaftlich geprägt worden sind. Diese Prägung jedoch ist omnipräsent, was sich u.a. an der Diskriminierung von Verhaltensweisen, die traditionelle Geschlechterbilder sprengen, zeigt.

Die gesellschaftliche Prägung von Geschlechterrollen und Geschlechterbildern war und ist eine hierarchische. „Männlich“ besetzte Tätigkeiten erhalten eine höhere gesellschaftliche Anerkennung im Verhältnis zu mit „weiblichen“ Attributen in Verbindung gebrachten Arbeitsgebieten. Die Anerkennung, die „weiblich“ besetzten Tätigkeiten zukommt, stellt sich in der Regel dann als oberflächliche heraus, wenn nach den für sie bereit gestellten Ressourcen gefragt wird. Stichworte sind hier: Anerkennung für Familienarbeit, soziale Arbeit und Arbeitsfelder der Pflege.

Und hier kommt der Gleichstellungsbegriff ins Spiel. Die mit traditionellen Geschlechterbildern einhergehend entwickelte Sozialstruktur unserer Gesellschaft zeigt nach wie vor eine ungleiche Verteilung der Ressourcen nach Geschlecht. Dabei geht es in der Gleichstellungsarbeit darum, sowohl von der Sozialstruktur aus Veränderungen herbei zu führen als auch die traditionellen, dichotomen Geschlechterbilder in Frage zu stellen. Letzteres stellt sich als u.a. deswegen so schwierig heraus, weil unsere Persönlichkeiten aufgrund von Sozialisationsprozessen eng mit diesen Bildern verstrickt sind. Eltern, soziales Umfeld, Kindergärten, Schulen sowie last but not least die Medien wirken tief greifend prägend.

Als Hochschule sind wir ein nicht unbedeutender Baustein in diesen Prozessen. Wir haben hier die Möglichkeit, Überzeugungen, nach denen Frauen und Männer von Natur aus mit unterschiedlichen Fähigkeiten ausgestattet sind und die ein großes Beharrungsvermögen aufweisen, entgegen zu treten.

## Vorwort

Dies passiert teilweise in den Fakultäten bereits sehr erfolgreich. Von der Gleichstellungsstelle aus möchten wir diese Aktivitäten unterstützen.

Motivierend wirkt dabei für alle Beteiligten die Erkenntnis, dass wir uns Handlungs- und Erlebnisspielräume eröffnen, wenn wir uns von einschränkenden Rollenmustern verabschieden. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, denn auch die Männerrolle ist mit schwer wiegenden Begrenzungen verbunden.

Zentrale Ziele der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bremen liegen darin, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, die Förderung des Mittelbaus zu unterstützen, Studierenden das Gleichstellungsthema nahe zu bringen, die Vernetzung von Mitarbeitenden und Studierenden zu fördern und die MINT-Fächer, die in der Regel gute Arbeitsmarkt-, Gehalts- und Aufstiegschancen versprechen, für Frauen attraktiver und zugänglicher zu machen. Diese Bemühungen können eher als Demokratisierungsprozess bzw. Korrektur von Missständen, denn als Frauenförderung verstanden werden.

In einer Institution wie der Hochschule Bremen kann die weitere Sensibilisierung für Geschlechterbilder und das Fortkommen der Geschlechtergleichstellung nur als Querschnittsthema im Zusammenwirken von möglichst vielen Beteiligten mit engagierter Unterstützung der Zentralen und den Dezentralen Frauenbeauftragten sowie der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) gelingen.

Wir haben diesen Jahresbericht von der Gleichstellungsstelle aus für Hochschulleitung, Fakultäten und Mitarbeitende der Hochschule Bremen erstellt, damit alle Beteiligten sehen können, wo sie stehen und welche Handlungsbedarfe sich daraus ableiten.

Die Statistiken im folgenden Jahresbericht 2010 / 2011, die einen Überblick über die Verteilung nach Geschlecht in den verschiedenen Statusgruppen geben, sind weitestgehend selbsterklärend. Daher beschränke ich mich auf kurze zusammenfassende bzw. kommentierende Abschnitte im Anschluss an die einzelnen Kapitel und verweise für die Lesefreudigen auf meinen Tätigkeitsbericht in Kapitel I und das Fazit am Ende dieses Berichtes.



*B. Rinken*

Bremen, im Juli 2012  
Dr. Barbara Rinken  
Zentrale Frauenbeauftragte gem. BremHG

## Inhalt

### Inhalt

Vorwort .....3

#### **Teil I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten .....6**

- 1 Wahrnehmung der Interessen von Frauen im wissenschaftlichen Bereich .....7
- 2 Sprecherin der ZKFF.....7
- 3 Interne Kooperationen.....8
- 4 Externe Kooperation .....10
- 5 Außendarstellung .....11

#### **Teil II Umsetzung**

- 1 Umsetzung des 3. Aktionsprogrammes 2009 - 2011 .....12

#### **Teil III Repräsentanz**

- 1 Geschlechterverteilung in Lehre und Forschung .....14
  - 1.1 Lehre - Hochschulgesamtseite .....14
  - 1.2 Institutsleitungen u. Gremien - Hochschulgesamtseite .....21
    - 1.2.1 Institutsleitungen .....21
    - 1.2.2 Gremien .....21
  - 1.3 Die Fakultätsentwicklungen im Einzelnen:
    - Fakultät 1 – Wirtschaftswissenschaften (SIB).....25
    - Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt .....26

Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften..... 27

Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik ..... 28

Fakultät 5 – Natur und Technik ..... 29

Interpretation Fakultäten im Einzelnen ..... 30

1.4 Berufungsverfahren ..... 31

1.5 Qualifizierungs- und Promotionsstellen ..... 35

1.6 Wissenschaftliche und akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ..... 36

1.7 Lehraufträge ..... 39

1.8 Die Situation der Studierenden ..... 41

#### **Teil IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten**

1 Professuren und Besoldung ..... 48

2 Vergütung der wissenschaftlichen bzw. akademischen Beschäftigten ..... 53

#### **Teil V Zahlen / Blitzlichter / Diskussionen**

**im bundesweiten Zusammenhang**..... 56

**Fazit - Ausblick** ..... 59

**Kontakte** ..... 60

**Impressum** ..... 61

## Teil I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

Die Organisation der Gleichstellungsarbeit an der HSB wurde im vergangenen Jahr auf Initiative des Rektorats und der seit Anfang 2011 amtierenden Zentralen Frauenbeauftragten neu geordnet (Konzept siehe Homepage HSB). Wir nennen uns nun Gleichstellungsstelle. In der Gleichstellungsstelle sind das Frauenbüro, das Familienbüro (u.a. mit dem Audit „familiengerechte hochschule“) und diverse andere Aufgaben, wie z.B. Beratung von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und das Gesundheitsmanagement angesiedelt. Wir kooperieren mit der Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und der Schwerbehindertenvertretung.

In der Gleichstellungsstelle arbeiten, inklusive der Zentralen Frauenbeauftragten, zurzeit vier Mitarbeiterinnen (Kontakte siehe Ende dieses Berichts). Die Kolleginnen der Gleichstellungsstelle üben, je nach Funktionen, inhaltlichen Schwerpunkten und Wahlämtern, unterschiedliche Aufgaben aus. Ihre Themengebiete ergänzen und überschneiden sich, was die Zusammenfassung in eine unter Leitung der Zentralen Frauenbeauftragten teamorientiert arbeitende Organisationseinheit sinnvoll macht. In Wahlämtern sind die Kolleginnen den sie wählenden Statusgruppen verpflichtet. Daher sind Wahlämter zwar in die Organisationsstruktur,

aber nicht in die Leitungsstruktur eingebunden. Eine kooperative Zusammenarbeit wird auf allen Ebenen gewünscht und angestrebt.

*Wir möchten gerne alle Frauen und, insbesondere was die Themen „Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie“, „Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierungen“, „sexuelle Belästigung“, „Schwerbehinderung“ und „Studieren mit Behinderung“ angeht, gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen. Den Begriff der Gleichstellung beziehen wir auf die Gleichstellung unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Gesundheitszustand, Behinderung und anderer denkbarer Aspekte, die zu Ungleichbehandlungen führen können. Da diese Kategorien Querschnittskategorien sind (viele Menschen sind mehreren Kategorien zuzuordnen), fließen sie in die Beratungsarbeit der Gleichstellungsstelle mit ein. Gleichwohl konzentriert sich die Arbeit der Gleichstellungsstelle auf das Thema der Gleichstellung der Geschlechter.*

Auf diesen Überblick folgend wird im Anschluss näher auf die Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten eingegangen.

# I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

## 1 Wahrnehmung der Interessen von Frauen im wissenschaftlichen Bereich

- *Berufungs- und Bewerbungsverfahren:* Seit Amtsantritt der Zentralen Frauenbeauftragten Anfang 2011 erfolgte die Mitarbeit in diversen Berufungs- und Bewerbungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich quer durch die Fakultäten.

Die Zusammenarbeit zwischen der Zentralen und den Dezentralen Frauenbeauftragten wurde durch einen von der Zentralen Frauenbeauftragten initiierten und moderierten Workshop intensiviert. Diese Arbeitsstruktur wird im Herbst 2012 in Form eines weiteren Workshops fortgeführt.

- *Vernetzung:* Es wurden Vernetzungstreffen für Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen zur Bearbeitung statusbezogener Themen und zur Ermöglichung fakultätsübergreifender Kontakte organisiert und durchgeführt.

- *Individuelle Beratung und Information:* Die Zentrale Frauenbeauftragte berät die Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu Fragen der Benachteiligung an ihrem Studien- bzw. Arbeitsplatz sowie zu individuellen Problemlagen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Frauen und Männer werden zu dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“ sowie zu Problemen bei sexueller Belästigung oder Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung beraten. Die Beratung wird von allen Statusgruppen in Anspruch genommen. Besonders intensive Beratungs- und Unterstützungsbedarfe zeigen sich beim Thema Vereinbarkeit von Studium und Sorgearbeit, insbesondere bei der Realisierung des Auslandspraktikums.

## 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 Akademi-

schen Senat und in anderen Gremien der Hochschule. Die ZKFF versteht sich als Kommission, in dem die Gleichstellungspolitik der HSB und ihre Umsetzung in konkreten Maßnahmen diskutiert werden. Gängige Arbeitspraxis ist die Organisation von themenspezifischen Arbeitsgruppen, 2011 z.B. zur Situation des Mittelbaus an der HSB, aktuell zur evtl. Neukonzeption von „Gender-Tagen“. Darüber hinaus versteht sich die ZKFF als Diskussionsforum für weitere hochschulpolitische Themen. 2010 und 2011

## I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

wurden neben dem kontinuierlichen Austausch über den Stand der Frauenförderung an der HSB u.a. folgende Themen in der ZKFF diskutiert und bearbeitet:

- Der Prozess „Unsere Zukunft“
- Stellenbesetzung und Stellendefinition der neuen Wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Frauenbüro
- Anerkennung von Prüfungsleistungen Studierender während der Elternzeit
- Umsetzung des Professorinnenprogramms
- Integration von Gender und Diversity in die Lehre
- Ablehnende Haltungen gegen das Gender-Thema
- Der Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten Sprache
- Das Audit „familiengerechte hochschule“
- Austausch über den Fachtag der LaKoF zu Gleichstellung und Diversity
- Arbeitssituation der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
- Wahl des Akademischen Senats
- Probleme und Unterstützungsmöglichkeiten für WiMi-Frauen
- Das „Mentoring MINT“ Arbeitsfeld
- Begutachtung der Bremer Wissenschaftsbetriebe durch den Wissenschaftsrat
- Hochschulentwicklungsplanung

### 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 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

## I Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten

erfasst. Die Zentrale Frauenbeauftragte berät die Dekaninnen / Dekane zu möglichen Weiterentwicklungen der Gleichstellungsarbeit.

- *Aktionsprogramme zur Gleichstellung:* In Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung 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 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 und inhaltlichen Kooperation der unterschiedlichen Anlaufstellen für Beratung in der HSB.
- *Kooperation Diversity:* Mitarbeit im „Kompetenzteam Diversity“ der HSB. Beteiligung an der Organisation von Veranstaltungen.
- *Kooperation Gesundheitsmanagement:* Die Zentrale Frauenbeauftragte arbeitet in der „AG Gesundheitsmanagement“ mit und bringt hier Gender-Aspekte ein.

### 4 Externe Kooperationen

- *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. 2011 wurde erstmals als LaKoF-Projekt ein öffentlicher Fachtag zur kritischen Standortbestimmung des Verhältnisses von „Gender“ und „Diversity“ zur Entwicklung von Perspektiven für die Arbeit in den Hochschulen veranstaltet, der am 20.01.2012 im Haus der Wissenschaft stattfand.
- *BuKoF Hochschulen:* Mitarbeit in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Hier wird die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen im wissenschaftlichen Bereich auf Landes- und Bundesebene reflektiert und vorangetrieben.
- *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.
- *UAS 7 Verbund:* Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im UAS 7 Verbund. Aktuell u.a. Diskussion und Reflektion der Programmstruktur des Professorinnenprogramms, Erarbeitung von Optimierungsmöglichkeiten.
- *Weitere Vernetzung:* Mitgliedschaft im Arbeitskreis „Berufliche Perspektiven für Frauen und Mädchen“ der „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ Bremen (ZGF).

### 5 Außendarstellung

- *Stand der Wissenschaft:* Die Zentrale Frauenbeauftragte recherchiert wissenschaftliche Untersuchungen zur Gleichstellung an Hochschulen. Diese Recherche bildet die Grundlage für die Reflektion bisheriger und die Entwicklung weiterer innovativer Maßnahmen. Sie beteiligt sich durch Publikationen an der Diskussion der *Scientific Community* und macht so die Gleichstellungsarbeit der HSB bundesweit wahrnehmbar.
- *Öffentlichkeitsarbeit:* Durch einen internen Newsletter werden die Frauen im wissenschaftlichen Bereich über besondere Aspekte der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bremen sowie überregionale Entwicklungen in der Diskussion von Gleichstellungsthemen an Hochschulen informiert. Weitere

Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit sind die Aktualisierung der Homepage und anderer Medien sowie das Engagement auf Studieninfotagen und Erstsemesterveranstaltungen. Die Zentrale Frauenbeauftragte initiiert die Erstellung von Informationsmaterial, das der Verwirklichung von Gleichstellung dient. Aktuell wird eine Broschüre zur Studienberatung von Schülerinnen und Schülern entgegen geschlechtsspezifischen Rollenbildern entwickelt. Des Weiteren unterstützt die Zentrale Frauenbeauftragte die Überarbeitung vorhandener Materialien der Öffentlichkeitsarbeit der HSB im Sinne der Gleichstellung (in Kooperation mit Referat 01 und Referat 06). Außerdem organisiert und unterstützt sie Veranstaltungen in diesem Themengebiet.

### Teil II Umsetzung

#### 1 Umsetzung des 3. Aktionsprogramms 2009 - 2011

Für die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich wurden seit dem Jahr 2000 drei Aktionsprogramme zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich für jeweils vier Jahre aufgelegt.

Das 3. Aktionsprogramm nähert sich aktuell dem Ende seiner Laufzeit (2009 - 2012). Dieses Programm diente zugleich als konzeptionelle Grundlage für die Bewerbung der HSB im Professorinnenprogramm. Unter anderem aufgrund dieses ambitionierten Programmes konnten diese Drittmittel erfolg- und umfangreich akquiriert werden. Eine ganze Reihe von Maßnahmen wurden im Laufe des Jahres 2011 / Anfang 2012 ins Laufen gebracht. An dieser Stelle soll eine kurze zusammenfassende Bewertung erfolgen.

Wenngleich es insofern positive Entwicklungen im Bereich des Gender-Mainstreaming gibt, als der Frauenanteil an der ProfessorInnenschaft von 19% im Jahr 2008 auf 22% Anfang 2012 gestiegen ist, so wird diese Entwicklung erwartungsgemäß doch hinter dem gesetzten Ziel von 25% bis Ende 2012 zurückbleiben. Hier sind zukünftig verstärkte Bemühungen erforderlich. Eine erfreuliche Tendenz ist die Besetzung des Rektorats mit drei weiblichen und zwei männlichen Führungskräften. Im Rahmen der im 3. Aktionsprogramm beschriebenen Maßnahmen zur Karriere- und Personal-

entwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen konnten Netzwerktreffen für Frauen im Mittelbau und ein Workshop für diese Gruppe realisiert werden. Vorangetrieben werden die Umsetzung von individueller Beratung, Entwicklung spezifischer Weiterbildungsangebote sowie die Vernetzung der Mitarbeiterinnen im Mittelbau.

Des Weiteren wurden Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, umgesetzt. So wurden z.B. mehrere Veranstaltungen für Schülerinnen zur Information über MINT<sup>1</sup>-Fächer durchgeführt. Die Gleichstellungsstelle / das Frauenbüro arbeitet aktuell an einer Informationsbroschüre für Eltern, Schülerinnen und Schüler, die darauf abzielt, auf eine zu geschlechtsspezifischen Mustern gegenläufige Studien- und Berufswahl neugierig zu machen. Ab Herbst 2012 werden z.B. Herbst- und Frühjahrsakademien für Schülerinnen zur Vorstellung von MINT-Studienfächern, ein one-to-one Mentoringprogramm und die Beteiligung am „Taste-MINT“ – Programm umgesetzt. Aktuell wird ein Fotowettbewerb für Studentinnen, in dem sie ihren Blick auf die MINT-Fächer zeigen können, durchgeführt.

---

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

## II Umsetzung

Für das Aufgabenfeld der Integration von Gender und Diversity<sup>2</sup> in diverse Lehr- und Lerngebiete konnte seit 01.04.2011 über das Professorinnenprogramm eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin realisiert werden. Von dieser Stelle werden zurzeit Modulbausteine zur fachspezifischen Vermittlung und Verknüpfung von Gender- und Diversity-Inhalten in den Studiengängen Elektrotechnik, Informatik, Bauingenieurwesen, Umwelttechnik, Zukunftsfähige Energiesysteme in die Lehre integriert. Geplant und gewünscht ist die weitere Verbreitung dieses Angebotes, perspektivisch in alle Fachkulturen der HSB.

Parallel wird ein „Werkzeugkasten“ von Materialien für diese Modulbausteine auf „AULIS“ (Internetplattform, Gruppe: „Gender in Lehre und Forschung an der Hochschule Bremen“) entwickelt, der die Integration dieser Inhalte für die Lehrenden ermöglichen bzw. erleichtern soll.

Die mit Gender- und MINT-Inhalten verbundenen Aufgabenbereiche werden inhaltlich durch die Zentrale Frauenbeauftragte begleitet und koordiniert. Eine Ende 2011 gegründete Gender / MINT-AG sichert gute Kommunikation und Synergieeffekte zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern.

Die im 3. Aktionsprogramm begonnenen Maßnahmen sollen im 4. Aktionsprogramm (2013 – 2016) weitergeführt, optimiert und verstetigt werden. Dabei ist von wesentlicher Bedeutung,

inwiefern diese Arbeitsgebiete nachhaltig gesichert werden können. Diese Verstetigung ist ein zentraler Baustein des 4. Aktionsprogramms.

Viele engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen durch ihre diversen Aktivitäten für die Hochschule Bremen an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Dies birgt für die Gleichstellung die Gefahr, als „Nebenthema“ in den Hintergrund zu geraten. Im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung wird u.a. darauf zu achten sein, Gleichstellung so in die originären Aufgaben von Verwaltung, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrenden zu integrieren, dass innerhalb der Kernaufgaben Zeitfenster gesichert werden.

So heterogen sich die Hochschule Bremen zeigt, so heterogen sind die Wissensstände und Einstellungen zu den Themen Gender und Gleichstellung. Hier in weiteren differenzierten Austausch zu kommen und so die Offenheit und Akzeptanz für diese Themen zu erhöhen, bleibt Inhalt und Ziel zukünftiger Arbeit.

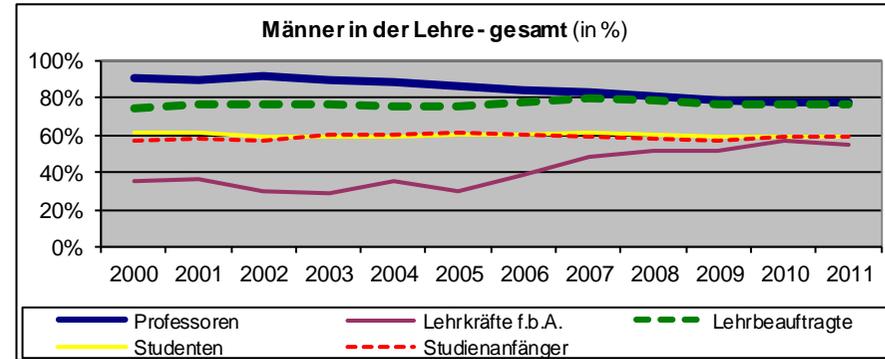
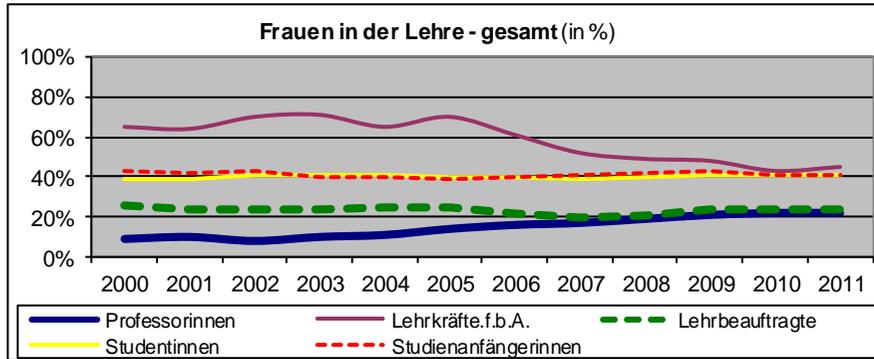
---

<sup>2</sup> „Diversity“ bedeutet Vielfalt hinsichtlich Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung und Religion / Weltanschauung. Das „Managing-Diversity – Konzept“ steht für die Verbesserung des Umgangs mit Vielfalt, für einen ressourcenbetonten Ansatz und diskriminierungsfreie Kommunikation.

### Teil III Repräsentanz

#### 1 Geschlechterverteilung in Lehre und Forschung

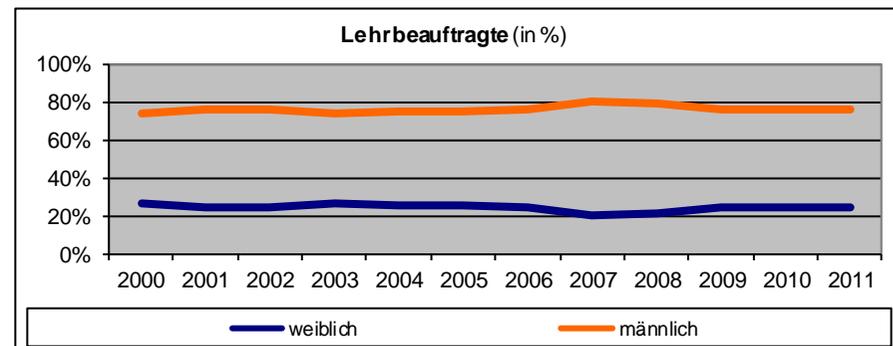
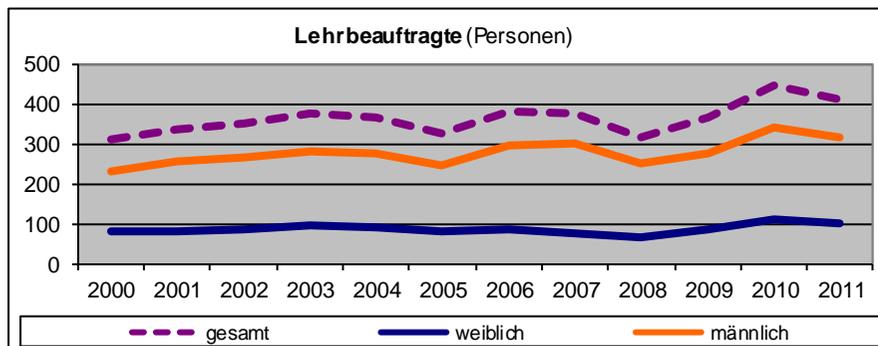
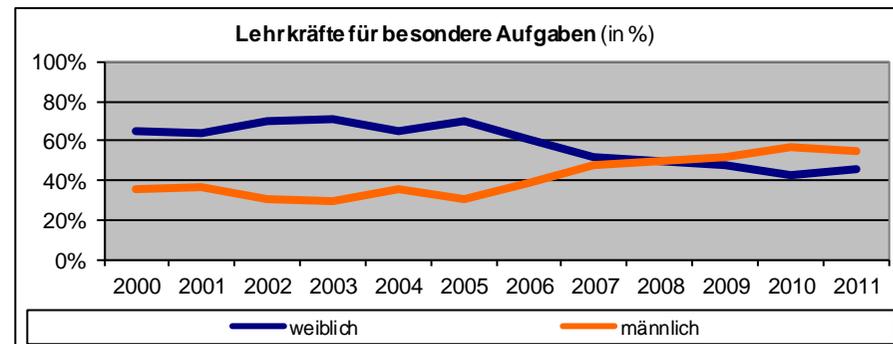
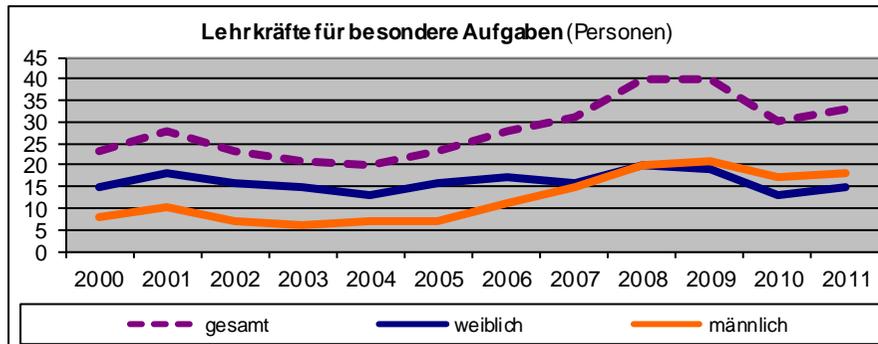
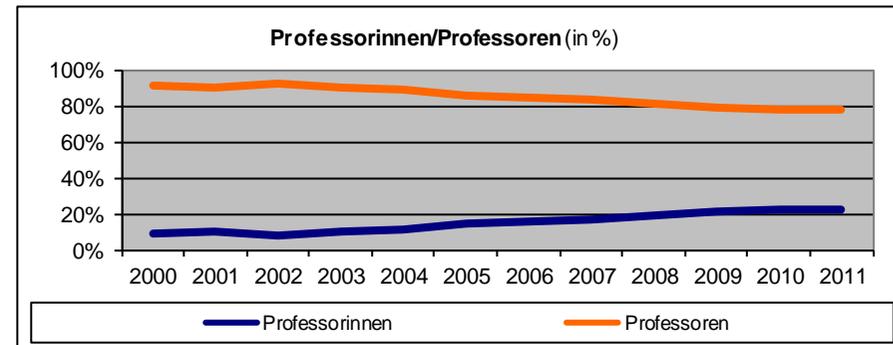
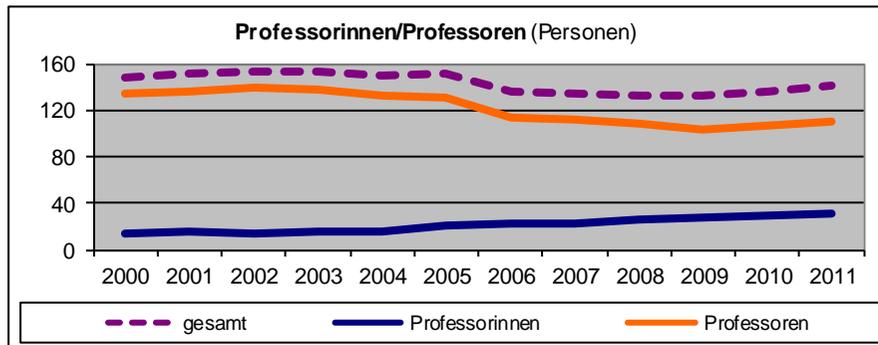
##### 1.1 Lehre - Hochschulgesamtansicht



Frauen in der Lehre - gesamt										
Jahr	Profesorinnen		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl
2000	9%	13	65%	15	26%	81	39%	2592	43%	677
2001	10%	15	64%	18	24%	81	39%	2736	42%	674
2002	8%	13	70%	16	24%	85	41%	2991	43%	1302
2003	10%	16	71%	15	24%	92	41%	3270	40%	723
2004	11%	16	65%	13	25%	91	41%	3417	40%	706
2005	14%	21	70%	16	25%	80	40%	3315	39%	701
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

Männer in der Lehre - gesamt										
Jahr	Professoren		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Studenten		Studienanfänger	
	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl
2000	91%	135	35%	8	74%	229	61%	4095	57%	909
2001	90%	136	36%	10	76%	255	61%	4300	58%	912
2002	92%	140	30%	7	76%	263	59%	4383	57%	1702
2003	90%	137	29%	6	76%	288	59%	4801	60%	1105
2004	89%	133	35%	7	75%	275	59%	5003	60%	1083
2005	86%	131	30%	7	75%	246	60%	5063	61%	1113
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

### III Repräsentanz

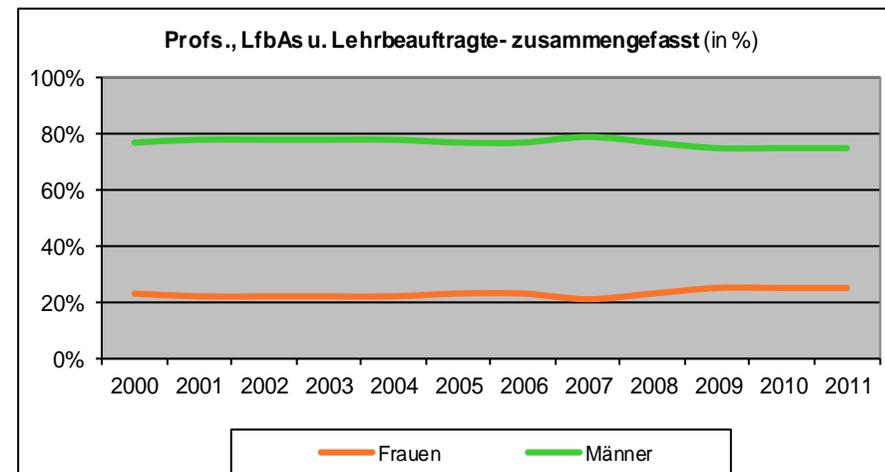


### III Repräsentanz

Jahr	Professorinnen/Professoren					Lehrkräfte für bes. Aufgaben					Lehrbeauftragte				
	gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich	
		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%
2000	148	13	9%	135	91%	23	15	65%	8	35%	310	81	26%	229	74%
2001	151	15	10%	136	90%	28	18	64%	10	36%	336	81	24%	255	76%
2002	153	13	8%	140	92%	23	16	70%	7	30%	348	85	24%	263	76%
2003	153	16	10%	137	90%	21	15	71%	6	29%	374	96	26%	278	74%
2004	149	16	11%	133	89%	20	13	65%	7	35%	366	91	25%	275	75%
2005	152	21	14%	131	86%	23	16	70%	7	30%	326	80	25%	246	75%
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%

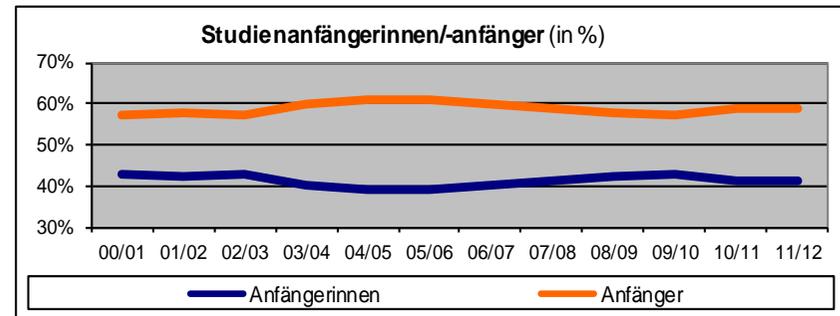
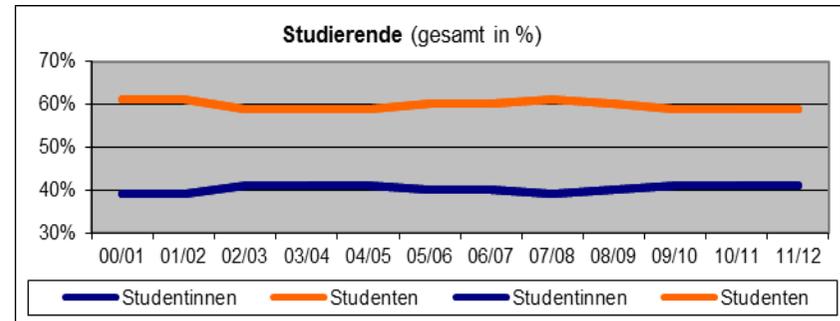
#### ProfessorInnen, Lehrkräfte für bes. Aufgaben und Lehrbeauftragte zusammengefasst:

Prof., LfbAs u. Lehrbeauftragte zusammengefasst				
Jahr	Frauen		Männer	
	Personen	%	Personen	%
2000	109	23%	372	77%
2001	114	22%	401	78%
2002	114	22%	410	78%
2003	123	22%	431	78%
2004	120	22%	415	78%
2005	117	23%	384	77%
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%

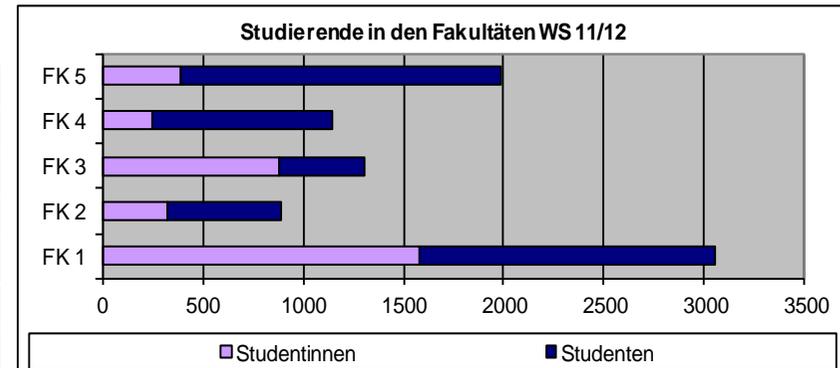


### III Repräsentanz

Jahr	Studierende				Studienanfängerinnen/ Studienanfänger					
	gesamt	Studentinnen		Studenten		gesamt	Studien- anfängerinnen		Studien- anfänger	
		Zahl	%	Zahl	%		Zahl	%	Zahl	%
WS 00/01	6687	2592	39%	4095	61%	1586	677	43%	909	57%
WS 01/02	7036	2736	39%	4300	61%	1586	674	42%	912	58%
WS 02/03	7374	2991	41%	4383	59%	3004	1302	43%	1702	57%
WS 03/04	8071	3270	41%	4801	59%	1828	723	40%	1105	60%
WS 04/05	8420	3417	41%	5003	59%	1789	706	39%	1083	61%
WS 05/06	8378	3315	40%	5063	60%	1814	701	39%	1113	61%
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%



Studierende in den Fakultäten WS 11/12					
Fakultät	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
FK 1	3053	1576	52%	1477	48%
FK 2	891	323	36%	568	64%
FK 3	1305	886	68%	419	32%
FK 4	1144	245	21%	899	79%
FK 5	1990	387	19%	1603	81%



## III Repräsentanz

### Studiengänge in den einzelnen Fakultäten

(SG = Studiengang, IS = Internationaler Studiengang)

#### Fakultät 1

##### Bachelor-Studiengänge:

Angewandte Wirtschaftssprachen und  
Int. Unternehmensführung  
Betriebswirtschaft/Int. Management  
IS Global Management  
IS Tourismusmanagement  
Betriebswirtschaft  
Dualer SG Betriebswirtschaft  
IS Wirtschaftsingenieurwesen  
Management im Handel  
Europ. Finance and Accounting  
ES Wirtschaft und Verwaltung  
Dualer SG. Public Administration  
IS Volkswirtschaft  
IS Steuer- und Wirtschaftsrecht

##### Masterstudiengänge

Business Management  
IS in Economics and Business  
Administration  
Business Administration, Teilzeit,  
berufsbegleitend  
East Asian Management, Teilzeit,  
berufsbegleitend

Master in Europ. Studies, Vollzeit,  
in engl. Sprache  
Global Management, Vollzeit, in  
engl. Sprache  
Int. Master of Business Administra-  
tion, Vollzeit, in engl. Sprache  
Kulturmanagement, Teilzeit, berufsbegl.  
Master in Intern. Tourism Management,  
Vollzeit, in engl. Sprache

#### Fakultät 2

##### Bachelor-Studiengänge:

Bauingenieurwesen  
IS Umwelttechnik  
Architektur

##### Master-Studiengänge:

Bauingenieurwesen  
IS Umwelttechnik  
Architektur/Env. Design

#### Fakultät 3

##### Bachelor-Studiengänge:

IS Angewandte Freizeitwissenschaft  
IS Journalistik  
IS Pflege- und Gesundheitsmanagement  
IS Politikmanagement  
Soziale Arbeit

##### Master-Studiengänge:

Europ. and World Politics – Sustainable  
Development in Multi-Level-Gover-  
nance  
IS Health and Social Care Management  
IS of Leisure and Tourism  
Wissenschaftskommunikation

### III Repräsentanz

#### **Fakultät 4**

##### Bachelor-Studiengänge:

Energietechnik  
Elektrotechnik  
IS Techn. u. Angewandte Physik  
Informationstechnische Systeme  
IS Imaging Physics  
IS Mikro- u. Opto-Systemtechnik,  
dualer SG  
Mechatronik  
Technische Informatik  
IS Technische Informatik, dualer SG  
Informatik  
Int. Frauen-SG Informatik  
IS Medien-Informatik  
IS Digitale Medien

##### Master-Studiengänge:

Zukunftsfähige Energiesysteme  
Electronics Engineering  
Informatik  
Komplexe Softwaresysteme  
IS Digitale Medien

#### **Fakultät 5**

##### Bachelor-Studiengänge:

Dualer SG Mechanical Production and  
Engineering  
Energietechnik  
Global Industrial Management  
IS Bionik  
IS Industrial Management and  
Engineering with China  
IS Luftfahrtssystemtechnik und  
-management  
IS Luftfahrtssystemtechnik und  
-management für Wartungsingenieure  
IS Schiffbau und Meerestechnik  
IS Shipping and Chartering  
IS Technische und Angewandte Biologie  
Mechanical Engineering  
Schiffbau und Meerestechnik  
Studium im Praxisverbund: Schiffbau  
und Meerestechnik  
Wirtschaftsingenieur für Seeverkehr  
(Nautik)

##### Master-Studiengänge:

Aeronautical Management  
Bionik/Lokomotion in Fluiden  
Computer Based Mechanical  
Engineering  
IS Technische und Angewandte  
Biologie  
Schiffbau und Meerestechnik

## III Repräsentanz

### Lehre - Hochschulgesamtsicht

Die Verteilung von Positionen in der Lehre ist in den Jahren 2010 und 2011 im Großen und Ganzen eine Fortsetzung der positiven Entwicklung in den Jahren zuvor. Beim *Anteil der Professorinnen* liegt die Hochschule Bremen bei 22% und damit im bundesweiten Vergleich im vorderen Bereich. Bezogen auf die HSB stagniert dieser Wert allerdings in den letzten beiden Jahren. In der Gruppe der *Lehrkräfte für besondere Aufgaben* konnten die Frauen um 2 Prozentpunkte von 43% auf 45% zulegen, dies ist allerdings ein verhältnismäßig geringer Wert, schaut man sich an, dass er 2005 bei 70% lag. Parität ist auch hier anzustreben. Der Anteil der Frauen bei *Lehrbeauftragten* (24%), *Studentinnen* (41%) und *Studienanfängerinnen* (41%) stagniert auf den unterschiedlichen Levels.

Klar herausstechend ist die Notwendigkeit, den Frauenanteil der Lehrbeauftragten und der Professorinnen weiter zu erhöhen. Da die Erfahrung, die im Rahmen von Lehraufträgen gesammelt werden kann, eine Voraussetzung für das Antreten einer Professur ist, muss auch hier – trotz prekärer Arbeitsverhältnisse der Lehrbeauftragten - die Frauenförderung in den Blick genommen werden. Im Zuge der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe in der HSB gilt die Empfehlung an die Fakultäten, bei der Akquise von Lehrbeauftragten gezielt nach Frauen zu suchen, z.B. in Frauennetzwerken der diversen Scientific Communities. Derartige Bemühungen scheinen unabdingbar, um eine Annäherung an das langfristige Ziel der paritätischen Verteilung aller Positionen zu erreichen.

Bei den 41% Frauen in der Gruppe der Studentinnen ist die unterschiedliche Verteilung in den verschiedenen Fachkulturen zu beachten. Gleich viel oder mehr Frauen studieren in Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften) und Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften), wohingegen wir in den Fachkulturen Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Nautik und Schiffbau weiter gemeinsam an Projekten und Maßnahmen arbeiten werden, um Frauen für diese Tätigkeitsfelder zu begeistern. Hier gilt es auch, traditionellen Geschlechterbildern, welche die Zuordnung von Berufsbildern zur Kategorie Geschlecht transportieren, aufklärend entgegen zu wirken. Im Zuge der durch das Professorinnenprogramm ermöglichten gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden die Fakultäten, in denen MINT-Fächer unterrichtet werden, in den nächsten Jahren bei dieser Aufgabe Unterstützung bekommen, u.a. durch die Organisation von Herbst- und Frühjahrsakademien für Schülerinnen und andere interessierte Frauen. Gleichzeitig besteht die Herausforderung, Männer für den Bereich Soziale Arbeit zu interessieren, dies ist z.B. ein Teilthema der in diesem Jahr von der Gleichstellungsstelle aus erscheinenden Broschüre für Schülerinnen, Schüler und Eltern.

### III Repräsentanz

#### 1.2 Institutsleitungen und Gremien - Hochschulgesamtansicht

##### 1.2.1 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

Zahlen für 2006 u. 2010 aus den jew. Forschungsberichten d. Hochschule Bremen  
 Zahlen für 2007, 2008, 2009 u. 2011 aus aktual. Liste für Behördentelefonbuch

##### 1.2.2 Gremien

###### a) 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		
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

Amtszeit des AS: 01.03.2010 - 29.02.2012

### III Repräsentanz

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

\* seit 01.03.2011

c) Dekanate 2010 / 2011 (numerisch keine Veränderung)					
Amt	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
Dekan/Dekanin	5	20%	1	80%	4
stellvertr. Dekan/Dekanin Prodekan/Prodekanin	5	0%	0	100%	5
Studiendekan/-dekanin	11	27%	3	73%	8
gesamt	21	19%	4	81%	17

### III Repräsentanz

#### Fakultätsräte 2010 / 2011

Die Besetzung der Fakultätsräte blieb über die 2-jährige Wahlperiode 2010-2011 größtenteils gleich. Bei den Studierenden gab es in drei Fakultäten 2010 eine andere Besetzung als 2011. Dies ist unter den jeweiligen Tabellen vermerkt. Durch die andere Besetzung bei den Studierenden 2010 ergeben sich natürlich auch andere Gesamtzahlen für 2010. Diese sind ebenfalls unter den entsprechenden Tabellen aufgeführt.

Fakultätsrat der Fakultät 1					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	7	57%	4	43%	3
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	2	0%	0	100%	2
Sonstige MitarbeiterInnen	2	100%	2	0%	0
Studierende*	2	0%	0	100%	2
gesamt	13	46%	6	54%	7

\* 2010 waren die Studierenden mit 1 Frau und 1 Mann vertreten, gesamt 54 % Frauen, 46 % Männer

Fakultätsrat der Fakultät 3					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	5	80%	4	20%	1
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	1	0%	0	100%	1
Sonstige MitarbeiterInnen	1	0%	0	100%	1
Studierende	2	50%	1	50%	1
gesamt	9	56%	5	44%	4

Der Anteil der Frauen in den Fakultätsräten muss in Bezug zu dem Anteil der Frauen in den Fakultäten gesetzt werden. Zum Anteil der Professorinnen und Studentinnen vergleiche S. 25 - 29, zum Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen vergl. S. 37. Da „sonstige MitarbeiterInnen“ dem Verwaltungs- und nichtwissenschaftlichen Bereich zugeordnet werden, finden sich hierzu keine weiteren Angaben in diesem Bericht.

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

Fakultätsrat der Fakultät 4					
Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	5	40%	2	60%	3
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	1	0%	0	100%	1
Sonstige MitarbeiterInnen	1	0%	0	100%	1
Studierende*	2	50%	1	50%	1
gesamt	9	33%	3	67%	6

\* 2010 waren die Studierenden mit 2 Männern vertreten, gesamt 22 % Frauen, 78 % Männer

### III Repräsentanz

Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	7	14%	1	86%	6
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	2	0%	0	100%	2
Sonstige MitarbeiterInnen	1	100%	1	0%	0
Studierende*	2	0%	0	100%	2
gesamt	12	17%	2	83%	10

\* 2010 waren die Studierenden mit 1 Frau und 1 Mann vertreten, gesamt 25 % Frauen, 75 % Männer

Statusgruppe	gesamt	Frauen		Männer	
		%	Zahl	%	Zahl
ProfessorInnen	30	40%	12	60%	18
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	8	0%	0	100%	8
Sonstige MitarbeiterInnen	6	67%	4	33%	2
Studierende*	10	30%	3	70%	7
gesamt	54	35%	19	65%	35

\* 2010 waren die Studierenden mit 4 Frauen und 6 Männern vertreten, somit waren 2010 37 % Frauen und 63 % Männer insges. in den Fakultätsräten vertreten.

#### Institutsleitungen und Gremien - Hochschulgesamt-sicht

Das Engagement der Frauen im Bereich Institutsleitungen und Gremien ist, wie in den Jahren zuvor auch aber 2010 und 2011 erfreulicherweise mit eher steigender Tendenz, groß. Dies betrifft sowohl ihren Anteil an Institutsverantwortlichen und Institutsvorständen als auch ihre Beteiligung im Akademischen Senat quer durch alle Statusgruppen.

Die Beteiligung der Frauen im Akademischen Senat lag 2011 insgesamt bei 52%. Die Besetzung des Rektorats mit 60% Frauen bildet ein Gegengewicht zur Geschlechterverteilung bei den Dekanen / Dekaninnen, hier war 2010 / 2011 nur eine Frau unter

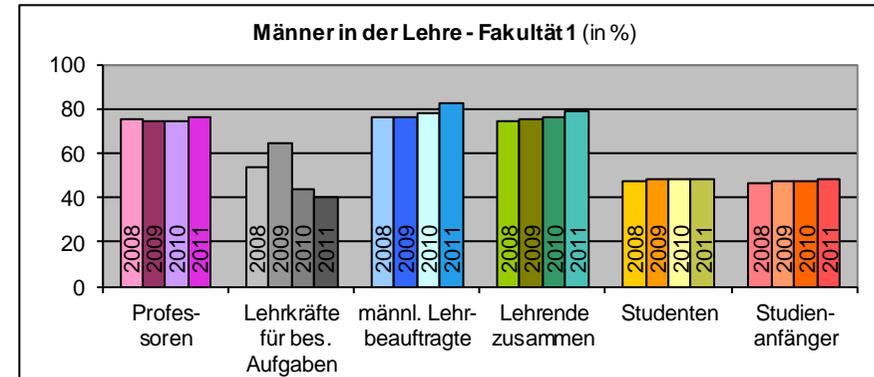
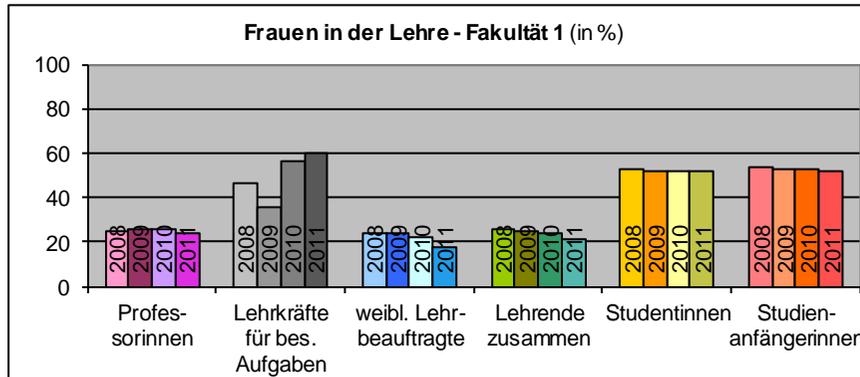
den fünf zu vergebenden Ämtern. Da die Dekanate als zentrale Stellen der Hochschulentwicklung anzusehen sind, wäre es wünschenswert, dass sich mehr Frauen mit einem zukünftigen Engagement an dieser Stelle auseinandersetzen. Immerhin war die Funktion der Studiendekanate 2011 bereits mit 36% Frauen besetzt.

Im Überblick fällt insbesondere das überproportionale Engagement von Professorinnen auf: 40% in den Fakultätsräten bei 22% Professorinnen insgesamt in der HSB.

### III Repräsentanz

#### 1.3 Die Fakultätsentwicklungen im Einzelnen

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



Frauen in der Lehre - Fakultät 1

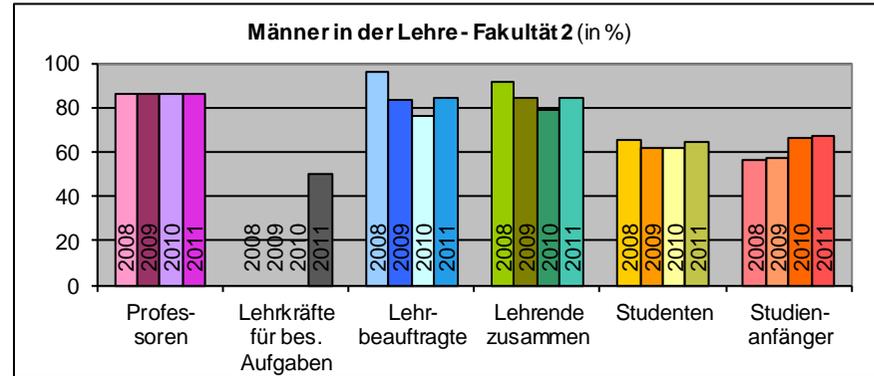
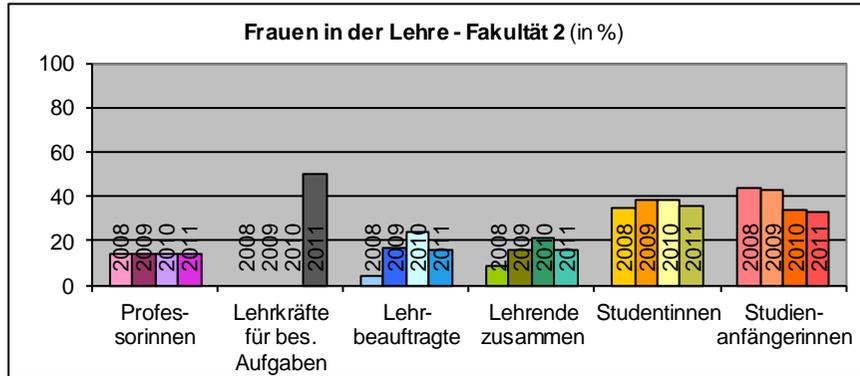
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragt. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	8	25%	6	46%	29	24%	43	26%	1611	53%	399	54%
2009	8	26%	5	36%	32	24%	45	25%	1576	52%	394	53%
2010	8	26%	5	56%	38	22%	51	24%	1634	52%	372	53%
2011	9	24%	6	60%	25	18%	40	21%	1576	52%	334	52%

Männer in der Lehre - Fakultät 1

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		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%

### III Repräsentanz

#### Fakultät 2 – Architektur, Bau und Umwelt



#### Frauen in der Lehre - Fakultät 2

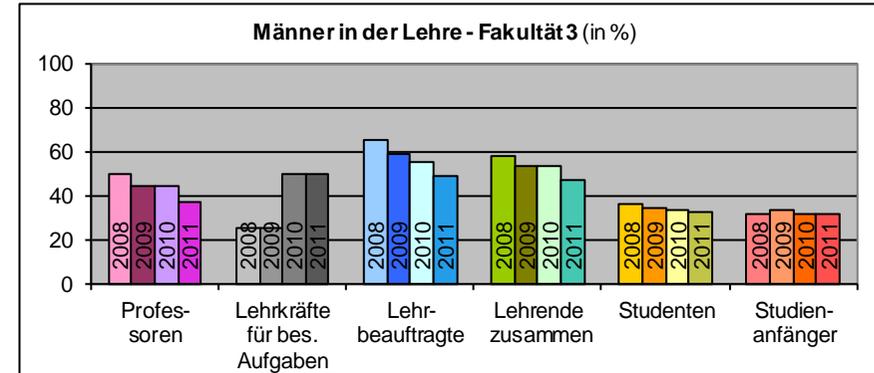
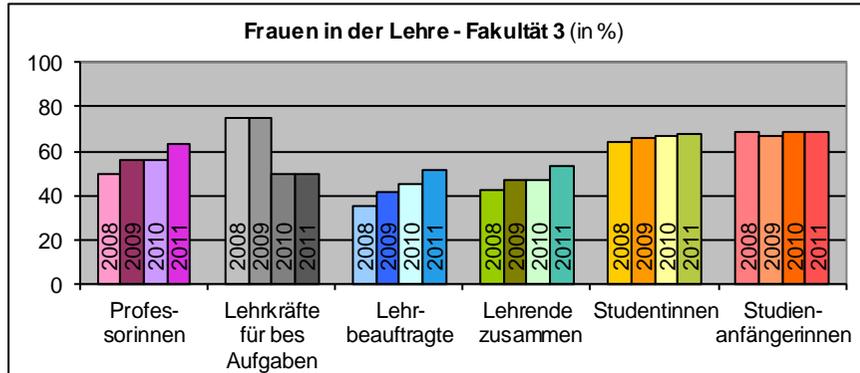
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	3	14%	0	0%	1	4%	4	9%	265	35%	91	44%
2009	3	14%	0	0%	5	17%	8	16%	310	38%	117	43%
2010	3	14%	0	0%	9	24%	12	21%	312	38%	71	34%
2011	3	14%	1	50%	6	16%	10	16%	323	36%	85	33%

#### Männer in der Lehre - Fakultät 2

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. 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%

### III Repräsentanz

#### Fakultät 3 – Gesellschaftswissenschaften



#### Frauen in der Lehre - Fakultät 3

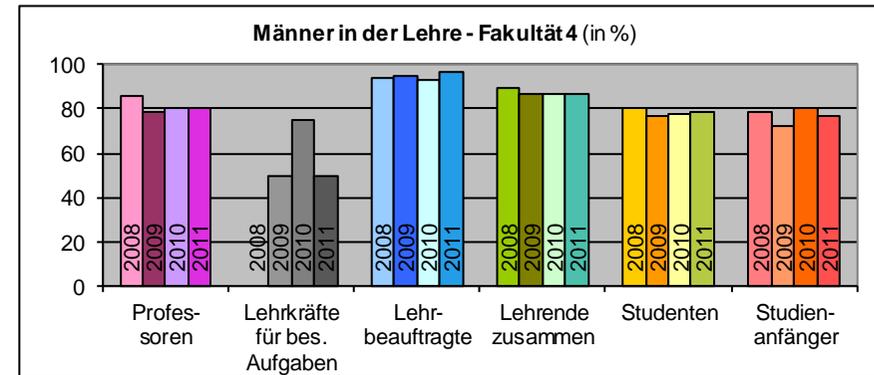
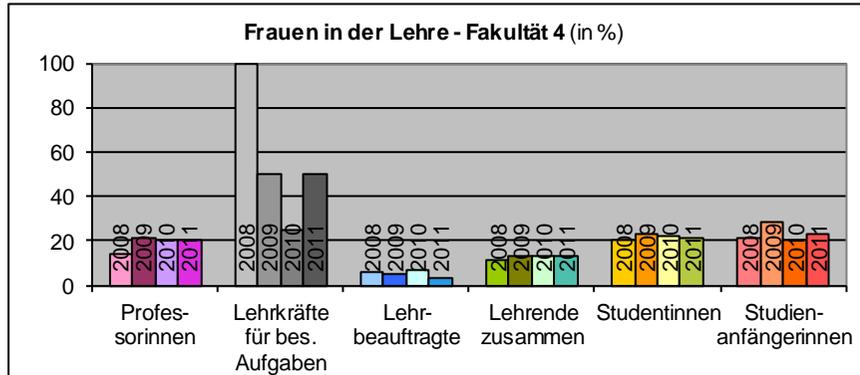
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	8	50%	9	75%	25	35%	42	42%	723	64%	179	69%
2009	9	56%	9	75%	36	41%	54	47%	816	66%	216	67%
2010	10	56%	4	50%	48	45%	62	47%	873	67%	218	69%
2011	10	63%	4	50%	52	51%	66	53%	886	68%	190	69%

#### Männer in der Lehre - Fakultät 3

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Prof., LfbAs, Lehrbeauftragtr. 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%

### III Repräsentanz

#### Fakultät 4 – Elektrotechnik und Informatik



#### Frauen in der Lehre - Fakultät 4

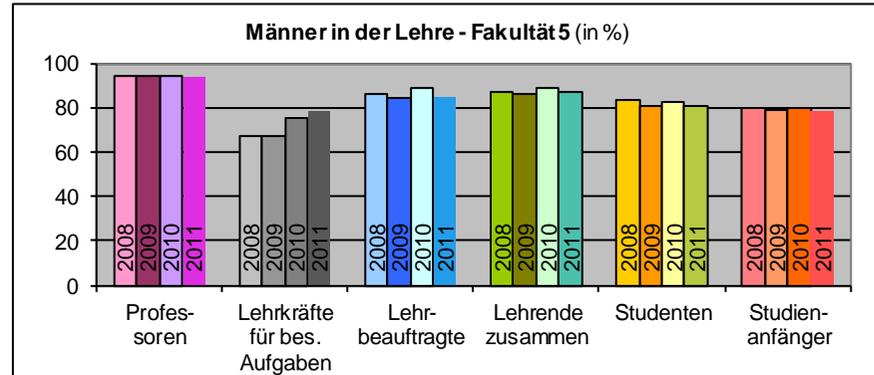
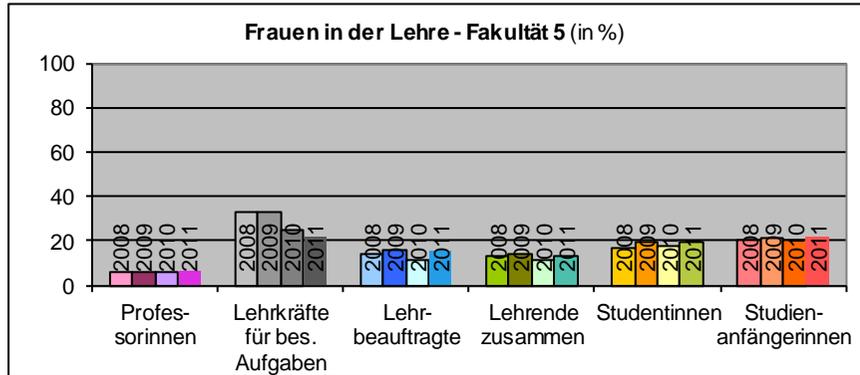
Jahr	Professorinnen		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. zusammen		Studentinnen		Studienanfängerinnen	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
2008	4	14%	1	100%	2	6%	7	11%	204	20%	57	21%
2009	6	21%	1	50%	2	5%	9	13%	241	23%	88	28%
2010	6	20%	1	25%	3	7%	10	13%	238	22%	71	20%
2011	6	20%	2	50%	1	3%	9	13%	245	21%	69	23%

#### Männer in der Lehre - Fakultät 4

Jahr	Professoren		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte		Profs, LfbAs, Lehrbeauftragtr. 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%

### 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%

**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%

## III Repräsentanz

### Interpretation Fakultäten im Einzelnen

**Fakultät 1:** Von 2009 - 2011 sank die Zahl der Professorinnen von 26% auf 24% und die Zahl der Frauen unter den Lehrbeauftragten von 24% auf 18%. Bei den LfbAs gab es einen Anstieg von 56% (2009) auf 60% (2011). Für die Zukunft lassen das inzwischen besetzte Amt der Dezentralen Frauenbeauftragten sowie das wachsende Verständnis von Gleichstellung als gemeinsamer Querschnittsaufgabe auf eine positive Entwicklung auch bei den Lehrbeauftragten hoffen. Langperspektivisch wird sich der heutige nahezu paritätische Anteil an Studentinnen bemerkbar machen.

**Fakultät 2:** Seit 2008 liegt der Anteil der Professorinnen unverändert bei 14%. Eine positive Entwicklung bedeutet die Einstellung einer weiblichen LfbA 2011. Auch in dieser Fakultät wäre es erstrebenswert zu versuchen, mehr Frauen als Lehrbeauftragte zu gewinnen (2011: 16%). Gezielte Anstrengungen, qualifizierte Frauen in den verschiedenen Fachkulturen für eine Professur zu interessieren, scheinen unabdingbar. Der Frauenanteil unter den Studienanfänger/innen ist seit 2009 um 10% auf 33% gesunken. Um wieder einen Anstieg zu erreichen, benötigen wir zunächst eine fakultätsinterne Analyse der zugrunde liegenden Ursachen.

**Fakultät 3:** Diese Fakultät ist die einzige, in der mehr Frauen (63%) als Männer Professuren innehaben. Gleichwohl gilt auch für diese Fakultät die Direktive des BremHG, wonach gleich gute oder besser qualifizierte Frauen zu berufen sind. Zu erwarten ist, dass von Seiten der Senatorischen Behörde dieses Diktum aufgehoben wird, sobald wir auf das Gesamt der HSB gesehen Geschlechterparität erreicht haben.

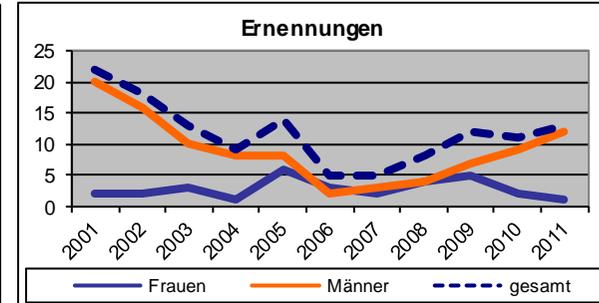
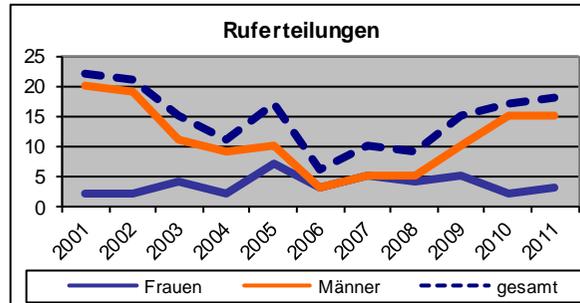
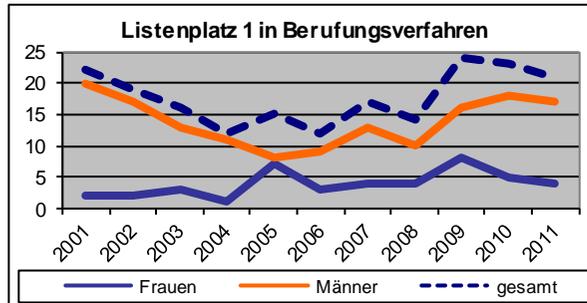
Auf der Ebene der Lehrbeauftragten und LfbAs wurde Geschlechterparität nahezu erreicht. Der Anteil von Männern bei den Studienanfänger/innen lag 2011 bei 31%. Im Sinne der Aufhebung geschlechtsspezifischer Zuschreibungen von Berufsfeldern sind Bemühungen erwünscht, den Anteil von Männern, z.B. bei den Studierenden der Sozialen Arbeit, zu erhöhen.

**Fakultät 4:** Hier sind 6 von 24 Professuren mit Frauen besetzt, somit liegt der Frauenanteil bei 20%. Erfreulich ist, dass 2011 eine zweite LfbA-Stelle an eine Frau vergeben wurde, so dass an dieser Stelle eine paritätische Verteilung vorliegt. Umso beeindruckender der Mangel an Frauen bei den Lehrbeauftragten. Ihr Anteil ist sogar noch von 7% im Jahr 2010 auf 3% im Jahr 2011 zurück gegangen. Hier besteht Handlungsbedarf. Der Anteil der Studienanfängerinnen und Studentinnen ging in den vergangenen beiden Jahren trotz des innovativen IFI-Studienganges leicht zurück.

**Fakultät 5:** In dieser Fakultät werden traditionell besonders männerdominierte Fächer gelehrt, wie z.B. Maschinenbau und Schiffbau. Nur durch gezielte gemeinsame Anstrengungen der Fakultät und der Gleichstellungsstelle wird sich der Frauenanteil von derzeit 6% bei den Professuren, 22% bei den LfbAs, 15% bei den Lehrbeauftragten, 19% bei den Studierenden und 22% bei den Studienanfängern relevant erhöhen lassen. Da in der Fakultät 5 im Unterschied zu den anderen vier Fakultäten das Amt der Dezentralen Frauenbeauftragten derzeit unbesetzt ist, kommt hier dem Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe besondere Bedeutung zu.

### III Repräsentanz

#### 1.4 Berufungsverfahren



Listenplatz 1 in Berufungsverfahren			
	Frauen	Männer	gesamt
2001	2	20	22
2002	2	17	19
2003	3	13	16
2004	1	11	12
2005	7	8	15
2006	3	9	12
2007	4	13	17
2008	4	10	14
2009	8	16	24
2010	5	18	23
2011	4	17	21

Ruferteilungen			
	Frauen	Männer	gesamt
2001	2	20	22
2002	2	19	21
2003	4	11	15
2004	2	9	11
2005	7	10	17
2006	3	3	6
2007	5	5	10
2008	4	5	9
2009	5	10	15
2010	2	15	17
2011	3	15	18

Ernennungen			
	Frauen	Männer	gesamt
2001	2	20	22
2002	2	16	18
2003	3	10	13
2004	1	8	9
2005	6	8	14
2006	3	2	5
2007	2	3	5
2008	4	4	8
2009	5	7	12
2010	2	9	11
2011	1	12	13

### III Repräsentanz

Berufungsverfahren 2007 - 2011 (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

Berufungsverfahren 2007 - 2011 (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%

Angaben zu den Berufungsverfahren beziehen sich auf alle zu einem bestimmten Stichtag laufenden Berufungsverfahren. Aus organisatorischen Gründen haben sich die Stichtage etwas verschoben: 2007: 31.12.07, 2008: 01.03.09, 2009: 29.03.10, 2010: 28.02.11, 2011: 29.02.12.. Veränderungen gegenüber 31.12. sind zu vernachlässigen.

### III Repräsentanz

#### Berufungsverfahren

Der Anteil der Ernennungen von Professorinnen wird sich im Jahr 2012 voraussichtlich verbessern, da zwei der Ruferteilungen aus dem Jahr 2011 zu Ernennungen 2012 führen.

Eine beschleunigte Erhöhung des Anteils der Professorinnen scheint ein größeres Problem darzustellen. Die Ursache ist in vielerlei und nur teilweise in fachkulturspezifischen Gründen zu sehen. Weiterhin gelten die Hinweise des Wissenschaftsrats in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom 13.07.2007:

„Besetzungsverfahren von Professuren mit Frauen wurden bislang kaum untersucht, was nicht zuletzt auf den erschwerten empirischen Zugang zurückzuführen ist. Es ist anzunehmen, dass bei Berufungsverfahren und den vorangegangenen Auswahlprozessen in einer ähnlichen Weise subtile und weitgehend unterbewusste Mechanismen wirken. Auch für diese Verfahren gibt es Hinweise darauf, dass sich unklare Qualifikationsdefinitionen und ein 'gender bias' in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken. Insbesondere das Entscheidungskriterium 'Passfähigkeit' in das künftige Arbeitsumfeld, das als entscheidend eingestuft wird und über das in aller Regel männlich dominierte Berufungskommissionen entscheiden, zeigt in erster Linie negative Auswirkungen für den Erfolg weiblicher Bewerbungen. Die männliche Dominanz geht insgesamt einher mit unzureichender Transparenz im Berufungsverfahren. Mangelnde soziale Aufmerksamkeit

und Sensibilität führen zu Geschlechterdiskriminierung und homo-sozialer Kooptation<sup>1</sup>“ (ebd. 2007: 25).

Momentan ist an der HSB eine Handreichung zu Berufungsverfahren in Arbeit, in die auch Gleichstellungsaspekte mit einfließen werden. Um den Anteil von Frauen an den Professuren zu erhöhen, ist es vorteilhaft, Ausschreibungstexte und Kriterienkataloge eher offen zu formulieren, um das BewerberInnenfeld möglichst breit zu halten bzw. die Zahl derjenigen, die zur Anhörung eingeladen werden, nicht von vorne herein zu stark einzugrenzen.

---

<sup>1</sup> Kooptation (lat. cooptatio), auch Kooption oder Kooptierung, ist die Ergänzungswahl, Zuwahl, Aufnahme oder Wahl von Mitgliedern durch die übrigen Mitglieder einer Gemeinschaft. Sie ist in politischen, kirchlichen und gesellschaftlichen Verbänden und stark in Unternehmen in Gebrauch. Sie bezeichnet die Möglichkeit von Einrichtungen, Gremien oder Organen, selbst Nachfolger für ausgeschiedene Mitglieder oder zusätzliche Mitglieder zu wählen. Sie wird immer dann angewandt, wenn es darum geht, Personen mit besonderer Sachkenntnis, oder mit bestimmten Eigenschaften oder Vertreter befreundeter Organisationen in die laufende Vorstandsarbeit oder Vereinsarbeit zu integrieren. Kooptation schafft geschlossene und kohäsive Gruppen, die meistens Ihresgleichen rekrutieren und Andersdenkende durch die eigene Einigkeit ausschließen.

### III Repräsentanz

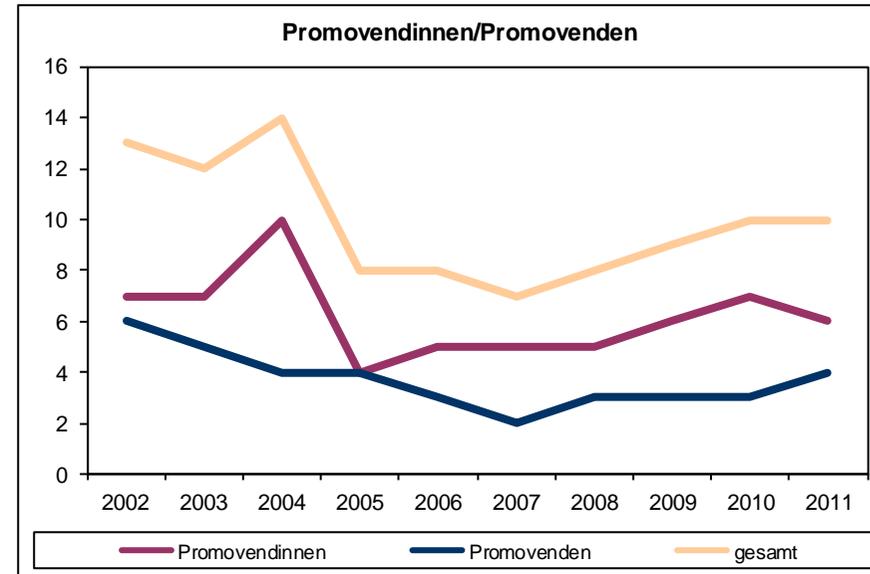
In den Bewerbungs- und Berufungsverfahren erleben wir immer wieder Diskrepanzen zwischen der Papierform der Bewerbung und dem persönlichen Auftritt in Form von Probelehrveranstaltungen und Anhörungen. Vorteilhaft im Sinne der Gleichstellung ist es ebenfalls, die Zentrale bzw. die Dezentralen Frauenbeauftragten frühzeitig in den Prozess der Stellenplanung, -Konzeption und -Ausschreibung mit einzubeziehen. Zu empfehlen ist weiterhin die Heranziehung externer GutachterInnen, die externe Bewertung sozialer Kompetenz und eine offenere Definition von Praxiserfahrung, in die z.B. nachgewiesene ehrenamtliche bzw. soziale Arbeit eingehen könnte.

Ein Thema für die Organisationsentwicklung ist die Institutionenkultur der Hochschule: Um die ausgeschriebenen Professuren haben sich nur 23% Frauen beworben. Dies legt die weitere Auseinandersetzung mit der Frage nahe, inwiefern Frauen die HSB als Arbeitsort anstreben und wenn nicht, an welchen Gründen, z.B. in Kommunikationsstrukturen und Arbeitszeitvereinbarungen, dies liegen könnte. Betrachtet man die Schere im Qualifikationsverlauf, nach der der Frauenanteil ab dem Zeitpunkt der Promotion rapide abnimmt, so stellt sich hier auf Bundesebene die Frage nach der geschlechteroffenen Gestaltung von Wissenschaftsbetrieben.

**1.5 Qualifizierungs- und Promotionsstellen\***

Promovendinnen/Promovenden					
Jahr	ges.	Promovendinnen		Promovenden	
		Zahl	%	Zahl	%
2002	13	7	54%	6	46%
2003	12	7	58%	5	42%
2004	14	10	71%	4	29%
2005	8	4	50%	4	50%
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%

\* Angaben zu Promotionsstellen auf vertraglicher Basis mit der Hochschule Bremen



**Qualifizierungs- und Promotionsstellen**

Insgesamt können wir einen erfreulich hohen Anteil an Frauen unter den Promovierenden konstatieren. Auch um die langfristigen Chancen auf ein Promotionsrecht für Hochschulen zu erhöhen ist eine intensive, in der Außendarstellung sichtbare, Unterstützung der Promovierenden notwendig.

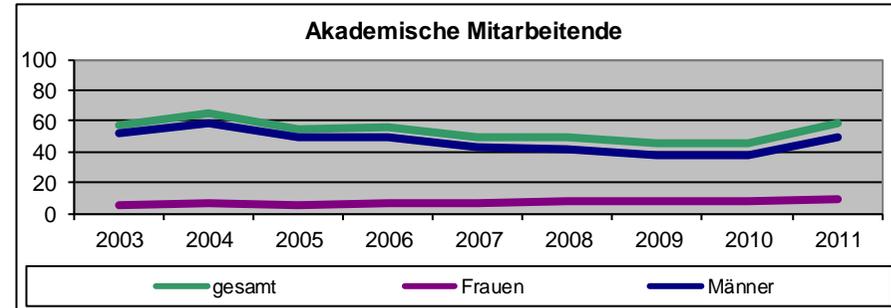
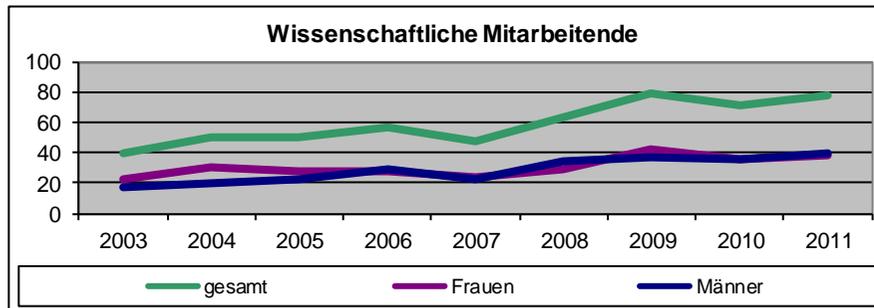
Die intensive Betreuung von Promovierenden bietet auch die Möglichkeit, insbesondere die Frauen über die Voraussetzungen für eine Hochschulprofessur zu informieren und zur Aus-

einandersetzung mit dieser beruflichen Möglichkeit anzuregen. Die bei der Konrektorin für Forschung angesiedelte Stelle zur Mittelbauförderung wird u.a. an diesen Aspekten arbeiten.

Für die Zusammenarbeit im Bereich Promotionen bestehen Kooperationen mit der Jacobs University, der Universität Vechta, der EAFIT University Medellin in Kolumbien und der University of Basiliceta in Italien.

### III Repräsentanz

#### 1.6 Wissenschaftliche und akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter



Wissenschaftliche Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2003	39	22	56%	17	44%
2004	50	30	60%	20	40%
2005	50	28	56%	22	44%
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%

Akademische Mitarbeitende					
Jahr	ges.	Frauen		Männer	
		Zahl	%	Zahl	%
2003	57	5	9%	52	91%
2004	65	6	9%	59	91%
2005	54	5	9%	49	91%
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%

### 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												
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

Akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Fakultäten																		
Jahr	Fakultät 1			Fakultät 2			Fakultät 3			Fakultät 4			Fakultät 5			Sonstige		
	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

### III Repräsentanz

#### **Wissenschaftliche und akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zur Erklärung der Begrifflichkeiten hier die Unterscheidung in wissenschaftlich und akademisch Mitarbeitende an der HSB: 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 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eingestellt wurden und denen nicht die in § 23 BremHG beschriebenen Aufgaben obliegen. In der HSB betreuen ursprünglich als akademi-

sche Mitarbeitende eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. Labore und Werkstätten. Da wir die Zahlen für unsere Statistiken in diese Gruppierungen aufgeteilt erhalten haben, bilden wir diese in diesem Bericht auch so ab, werden sie jedoch zukünftig zusammenführen.

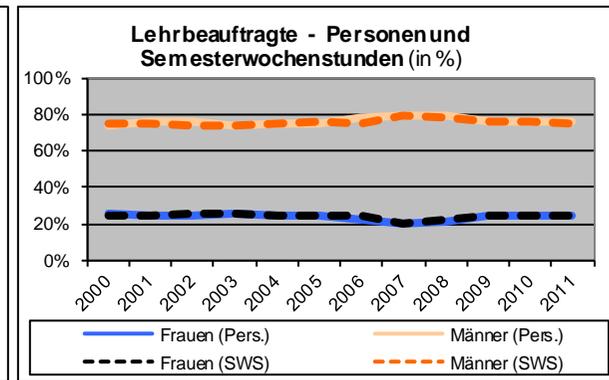
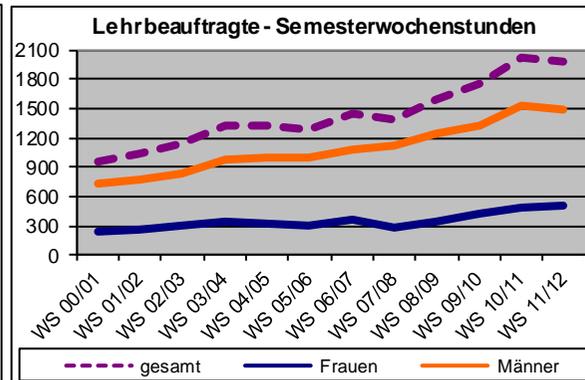
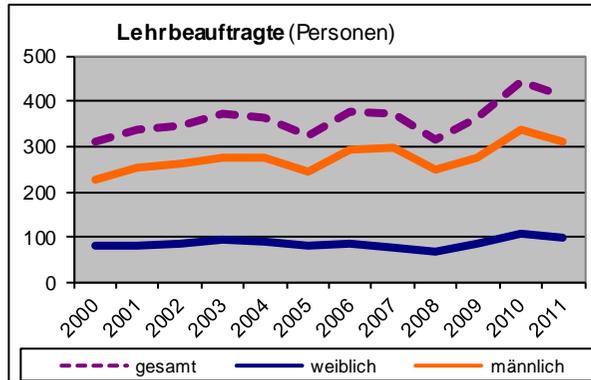
Durch das Professorinnenprogramm konnte insbesondere die Unterstützung der Frauen im Mittelbau finanziert werden. Es finden Vernetzungstreffen für Frauen in Kooperation mit der Zentralen Frauenbeauftragten statt, ein Mentoringsystem und Informationsveranstaltungen zur Karriereentwicklung sind in der Umsetzung.

Zur Interpretation der fakultätsspezifischen Statistiken lässt sich sagen, dass die nicht erfolgte Beschäftigung von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen insbesondere in der Fakultät 1 ein aus der Fachkultur der Wirtschaftswissenschaften heraus schwer nachvollziehbarer Umstand ist, wohingegen sich die Entwicklung der Geschlechterverteilung an den Fakultäten 2 - 5 an dieser Stelle positiv darstellt. Im Bereich der (ehemals) akademischen Mitarbeitenden, also vornehmlich im Technik-, Labor- und Werkstättenbereich, lässt sich der Bedarf für Gleichstellungsbemühungen für die Fakultäten 1, 2, 4 und 5 konstatieren, um die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Für Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterentwicklung in Forschung und Lehre sollte für wissenschaftliche wie akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Fachkulturen gleichermaßen gesorgt sein.

### III Repräsentanz

#### 1.7 Lehraufträge



	Lehrbeauftragte (Personen)				
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
WS 00/01	310	81	26%	229	74%
WS 01/02	336	81	24%	255	76%
WS 02/03	348	85	24%	263	76%
WS 03/04	374	96	26%	278	74%
WS 04/05	366	91	25%	275	75%
WS 05/06	326	80	25%	246	75%
WS 06/07	378	85	22%	293	78%
WS 07/08	374	76	20%	298	80%
WS 08/09	316	66	21%	250	79%
WS 09/10	364	87	24%	277	76%
WS 10/11	446	108	24%	338	76%
WS 11/12	411	98	24%	313	76%

	Lehrbeauftragte (Semesterwochenstunden)				
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	absolut	in %	absolut
WS 00/01	960	238	25%	722	75%
WS 01/02	1034	256	25%	778	75%
WS 02/03	1139	295	26%	844	74%
WS 03/04	1322	340	26%	982	74%
WS 04/05	1321	325	25%	996	75%
WS 05/06	1295	306	24%	989	76%
WS 06/07	1445	366	25%	1079	75%
WS 07/08	1396	275	20%	1121	80%
WS 08/09	1588	342	22%	1246	78%
WS 09/10	1748	416	24%	1332	76%
WS 10/11	2022	480	24%	1542	76%
WS 11/12	1984	503	25%	1481	75%

### III Repräsentanz

#### **Lehraufträge**

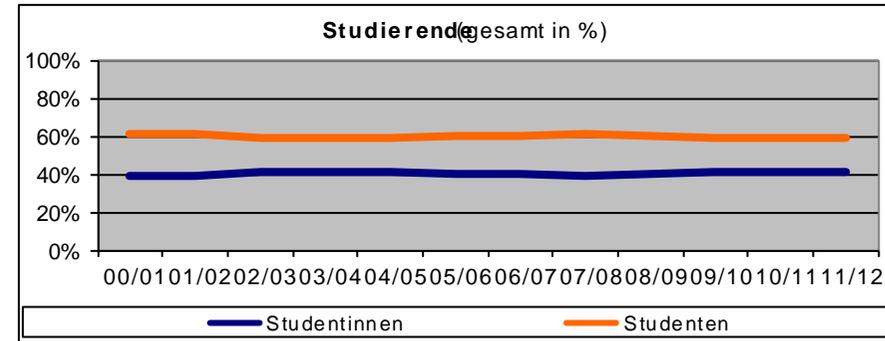
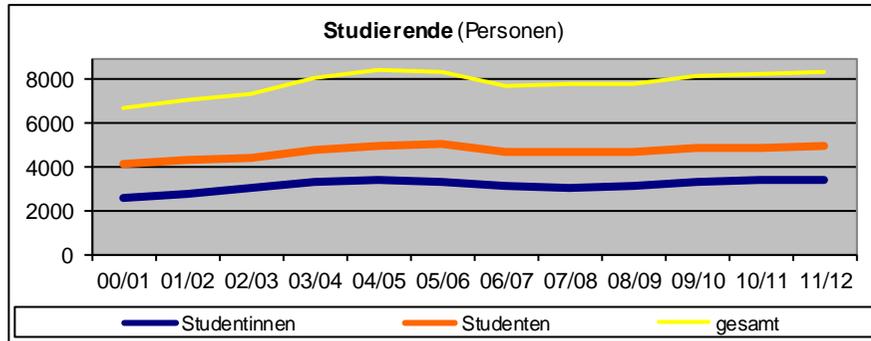
Lehraufträge sind zwar verhältnismäßig gering bezahlte, prekäre Honorar- Arbeitsverhältnisse, für viele Berufstätige oder Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen sie jedoch ein wichtiges Element der beruflichen Qualifizierung dar, denn die Erfahrungen in der Lehre und an der Hochschule bieten eine maßgebliche Grundlage für Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft, insbesondere für eine Hochschulprofessur. Momentan wird nur ein Viertel der Lehraufträge von Frauen ausgeführt. In die häufig nicht ganz einfache Gewinnung von qualifizierten Lehrbeauftrag-

ten sind viele Personen involviert. Daher wird an dieser Stelle auch sichtbar, wie weit das Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe gediehen ist. Für den weiteren Prozess von Vorteil wären evtl. fakultäts- und fachspezifische Lehrbeauftragten- Datenbanken, bei deren Erstellung auch auf Frauennetzwerke wie z.B. die Datenbanken PROfessur, FemConsult oder AcademiaNet zurückgegriffen werden könnte. Auch an dieser Stelle ist die Einbeziehung der Dezentralen Frauenbeauftragten erwünscht.

### III Repräsentanz

#### 1.8 Die Situation der Studierenden

Studierende an der Hochschule Bremen (gesamt):

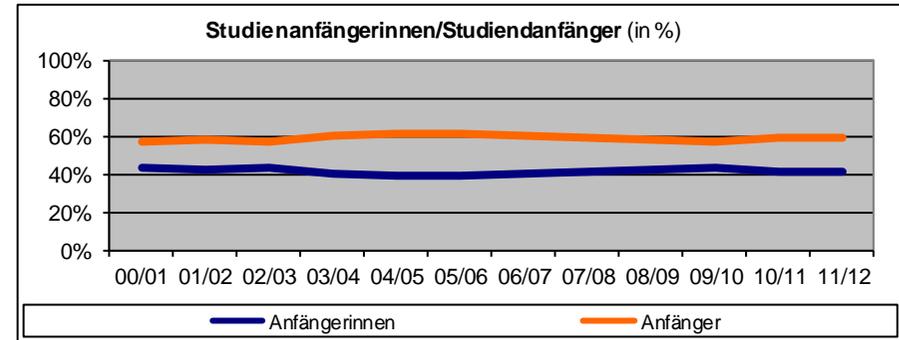
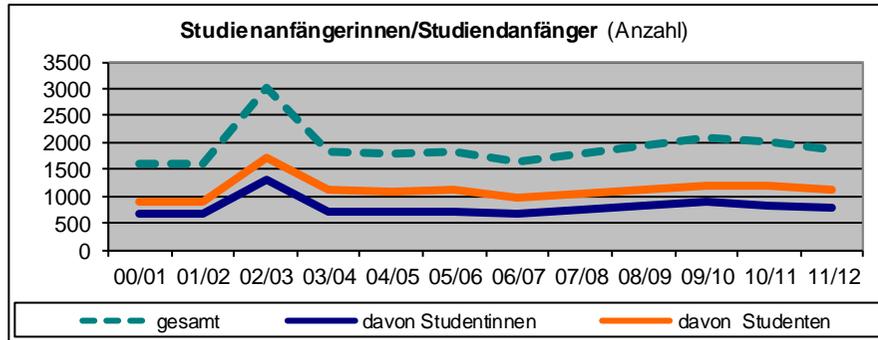


**Studierende in den Wintersemestern (hochschulgesamt)**

Jahr	gesamt	Studentinnen		Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
WS 00/01	6687	2592	39%	4095	61%
WS 01/02	7036	2736	39%	4300	61%
WS 02/03	7374	2991	41%	4383	59%
WS 03/04	8071	3270	41%	4801	59%
WS 04/05	8420	3417	41%	5003	59%
WS 05/06	8378	3315	40%	5063	60%
WS 06/07	7732	3087	40%	4645	60%
WS 07/08	7764	3066	39%	4698	61%
WS 08/09	7826	3126	40%	4700	60%
WS 09/10	8148	3316	41%	4832	59%
WS 10/11	8273	3416	41%	4857	59%
WS 11/12	8387	3419	41%	4968	59%

### III Repräsentanz

#### Studienanfängerinnen/Studienanfänger



Studienanfängerinnen/Studienanfänger					
Semester	gesamt	davon Studentinnen		davon Studenten	
		Zahl	%	Zahl	%
WS 00/01	1586	677	43%	909	57%
WS 01/02	1586	674	42%	912	58%
WS 02/03	3004	1302	43%	1702	57%
WS 03/04	1828	723	40%	1105	60%
WS 04/05	1789	706	39%	1083	61%
WS 05/06	1814	701	39%	1113	61%
WS 06/07	1631	658	40%	973	60%
WS 07/08	1793	744	41%	1049	59%
WS 08/09	1945	819	42%	1126	58%
WS 09/10	2098	909	43%	1189	57%
WS 10/11	1995	811	41%	1184	59%
WS 11/12	1878	770	41%	1108	59%

### III Repräsentanz

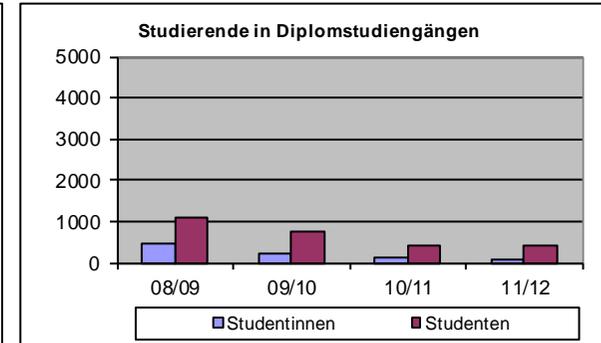
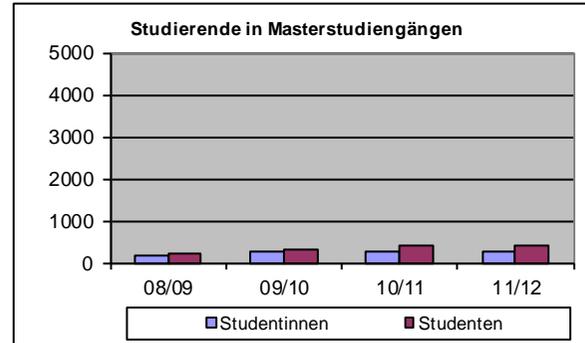
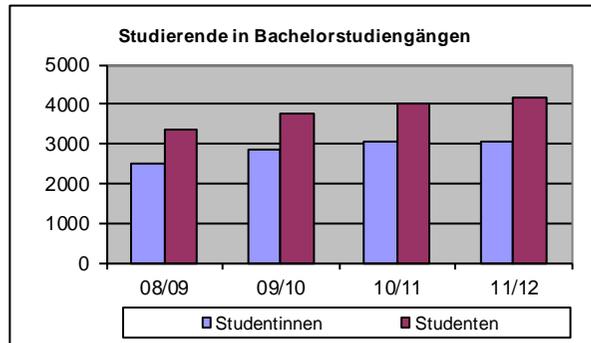
#### Studienanfängerinnen und Absolventinnen in den Fakultäten (Personen und %-Anteil)

<b>Studienanfängerinnen in den Fakultäten</b>										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	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%

<b>Absolventinnen in den Fakultäten</b>										
Jahr	Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	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%

### III Repräsentanz

#### Studentinnen / Studenten nach Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen



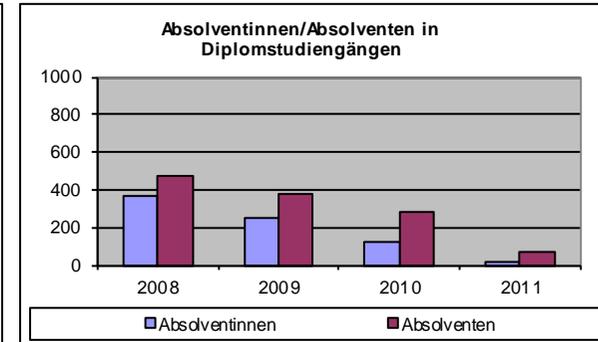
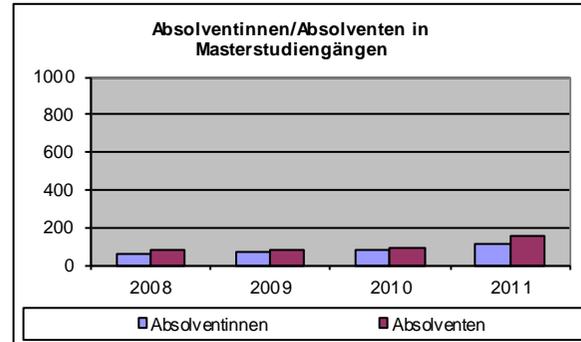
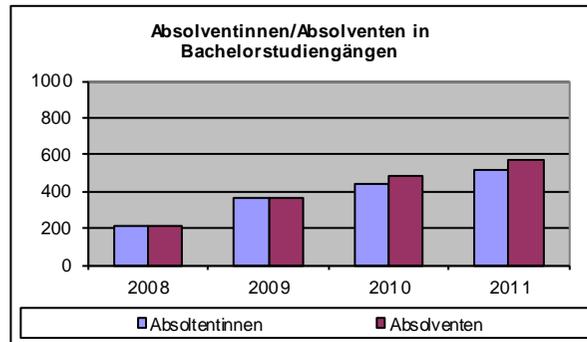
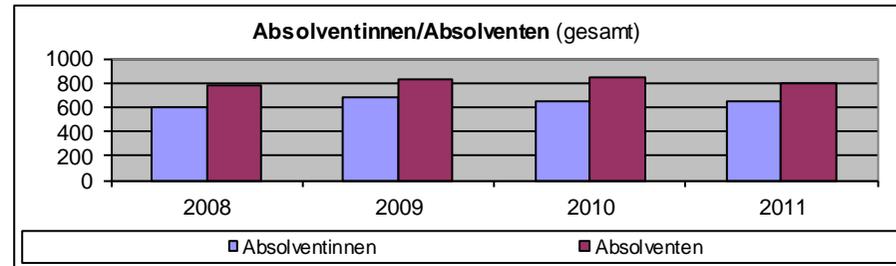
Studierende nach Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen

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%

### 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



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%

### III Repräsentanz

#### Absolventinnen/Absolventin 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%

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%

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%

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%

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%

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%

### III Repräsentanz

#### Die Situation der Studierenden

Der Anteil der Studentinnen schwankt seit dem Jahr 2000 nur geringfügig (um ca. 2 Prozentpunkte) und liegt seit drei Jahren stabil bei 41%. Ähnlich ist die Entwicklung bei den Studienanfängerinnen zu sehen, wenngleich hier die Schwankungen seit dem Jahr 2000 bei etwa fünf Prozent liegen. Zurzeit beläuft sich der Anteil der Studienanfängerinnen auf einen mittleren Wert von ebenfalls 41%.

Ein zentrales Thema ist und bleibt die *Gewinnung von Studentinnen für die MINT-Fächer*. In Kooperation mit der Zentralen Studienberatung wird sich die Gleichstellungsstelle weiter um Schulkooperationen bemühen, durch die Schülerinnen für technische Fächer begeistert werden können. 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.<sup>1</sup>

Ein weiteres Thema ist und bleibt die *Vereinbarkeit von Studium und Sorgearbeit*, worunter hier sowohl die Sorge für Kinder, als auch für zu pflegende Angehörige verstanden wird. Unter anderem aufgrund hoher Anteile von Lehrbeauftragten 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 vom Familienbüro in der Gleichstellungsstelle aus leisten und die finanzielle Unterstützung über den Solifonds können informieren, unterstützen und Mut machen.

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 sind sie Ausgrenzungen und Diskriminierungen ausgesetzt. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle wäre eine *Antidiskriminierungs-Beratungsstelle* an der HSB wünschenswert, von der aus neben der individuellen Beratung eine Auseinandersetzung mit Alltagsrassismus befördert wird. Eventuell könnte eine solche Maßnahme, neben dem Gewinn an Lebensqualität für die Betroffenen, auch dazu beitragen, die HSB für internationale Studierende noch attraktiver zu machen sowie die Abbruchquoten in dem einen oder anderen Fach zu senken.

---

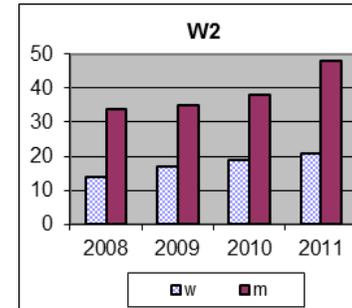
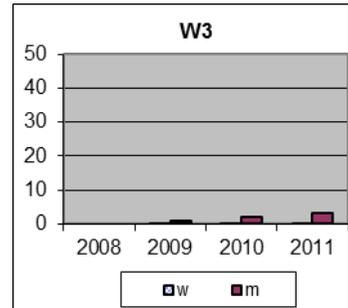
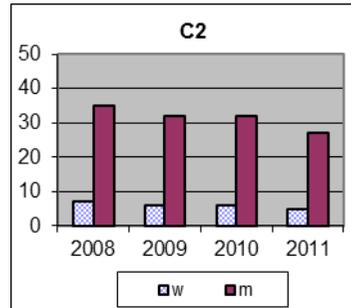
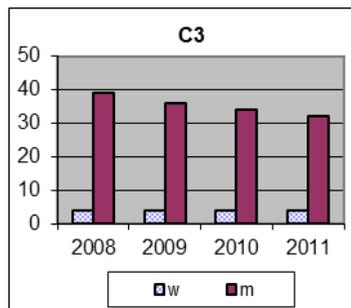
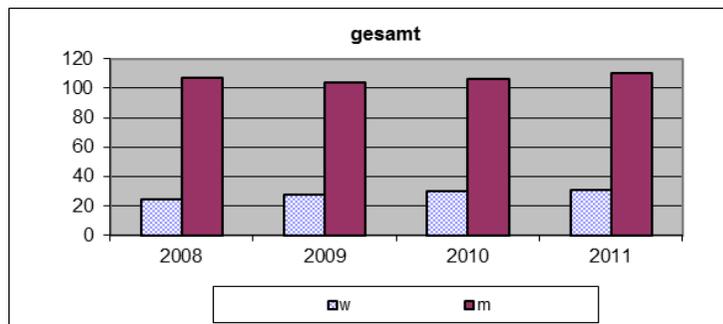
<sup>1</sup> Vergleiche: Schwarze, Barbara: Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik. In: Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.): Zukunft Bologna. Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur. Peter Lang Verlag, 2007, S. 197 – 221.

## IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten

### Teil IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten\*

#### 1 Professuren und Besoldung

Personen in den Besoldungsgruppen (Anzahl)

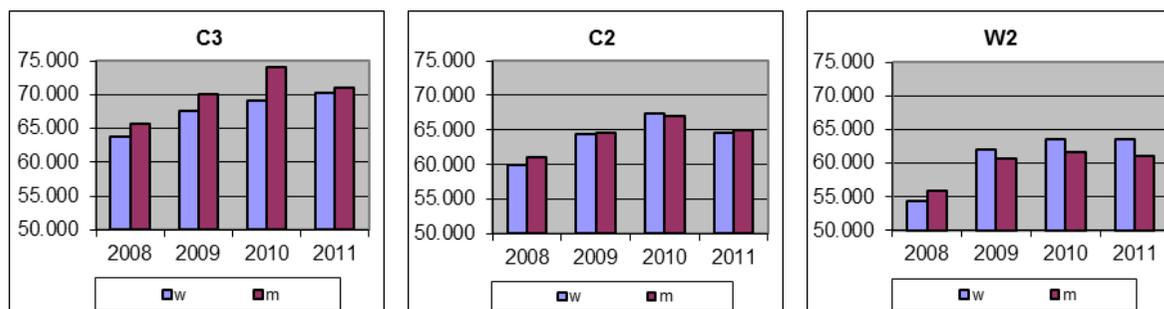


\*Mit Ausnahme von Lehrbeauftragten

## IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten

<b>Anzahl Personen in den Besoldungsgruppen</b>																				
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	%										
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%

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



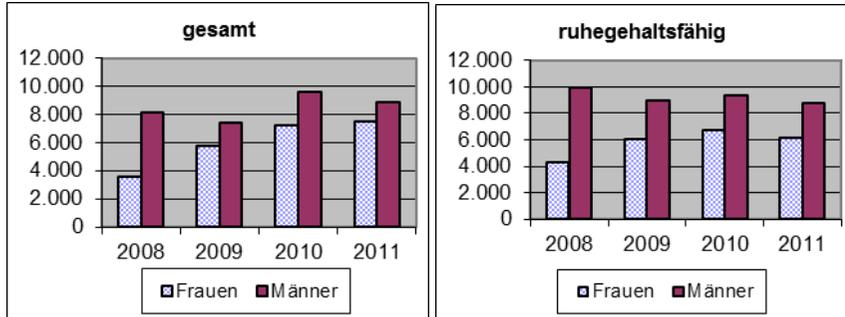
<b>Durchschnittliche Personalkosten in den Besoldungsgruppen (jährlich in €)</b>																
Jahr	C 3				C2				W3				W2			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%	Betrag	%
2008	63.797	97%	65.746	100%	59.896	98%	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%

\*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.

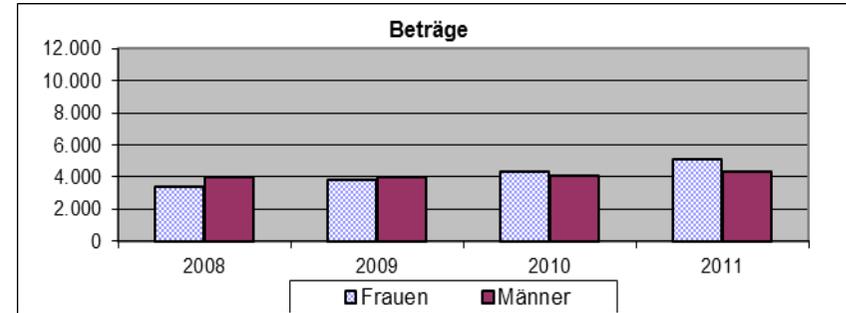
## IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten

### 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 €**



**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%

Einkommen der Männer = 100 %

**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%

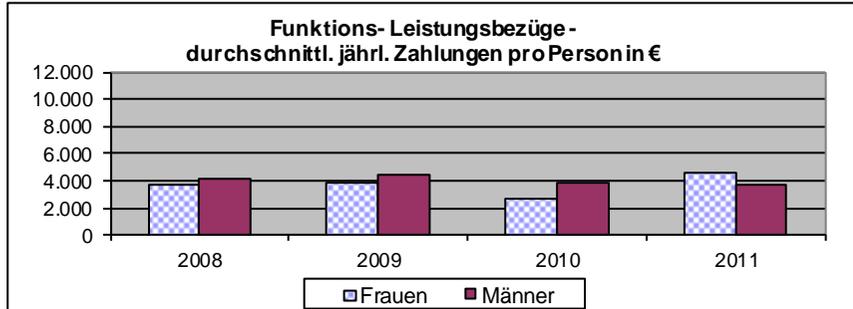
Einkommen der Männer = 100 %

**Fallzahlen**

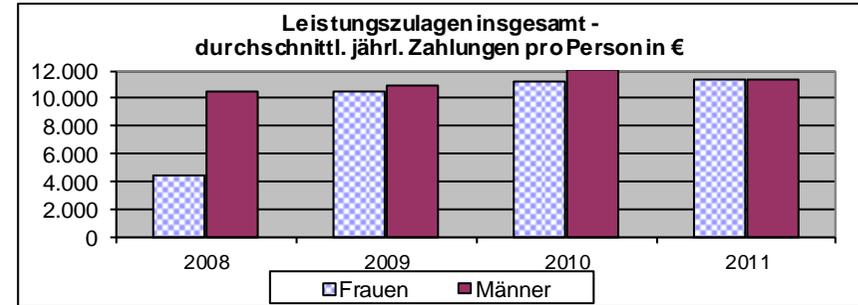
Jahr	Personen in W-Besoldung			Anzahl Personen, die besondere Leistungsbezüge erhalten		
	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
2008	48	14	34	19	6	13
2009	54	18	36	32	12	20
2010	60	20	40	34	14	20
2011	73	22	51	41	14	27

## IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten

**Funktions-Leistungsbezüge –  
durchschnittliche jährliche Zahlungen pro Person in €**



**Leistungszulagen insgesamt -  
durchschnittliche jährliche Zahlungen pro Person in €**



**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%

**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%

### 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

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-Leistungszüge, zusätzlich Besondere Leistungsbezüge und zusätzlich Funktionsleistungsbezüge. Jemand anderes erhält nur Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge. So können die erhaltenen Leistungsbezüge einzelner Personen stark von der hier dargestellten durchschnittlichen Zahlung abweichen.

## IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten

### Besoldung von ProfessorInnen

Die Einführung der W-Besoldung im Zuge des Professorenbesoldungsreformgesetzes (zum 01.07.2003 in Bremen, 2005 bundesweit) bedeutet, dass wir auch mit steigenden ProfessorInnenzahlen den Gender-Pay-Gap kaum auflösen können, bevor die höher dotierten wie historisch stark männlich besetzten C-Professuren ausgelaufen sind. Im Fokus aktueller Gleichstellungspolitik sollten daher die Bemühungen stehen, verstärkt Frauen auf W3 – Stellen (die jedoch an der HSB sehr selten sind) zu bekommen und bestmöglich über Leistungsbezüge zu informieren. Parallel wäre es gut, angehende neue Kolleginnen zu einem Coaching vor den Berufungsverhandlungen zu ermuntern, so dass sich die hier ersichtlichen positiven Tendenzen weiter fortsetzen. Dabei ist zu beachten, dass die Höhe der Berufungszulagen von individuellen Qualifikationen, bisherigen Einkünften und der BewerberInnenlage im jeweiligen Fach abhängt.

Hinsichtlich der Alterssicherung ist es für ProfessorInnen insbesondere von Bedeutung, möglichst weitgehend auf die Ruhegehalts-

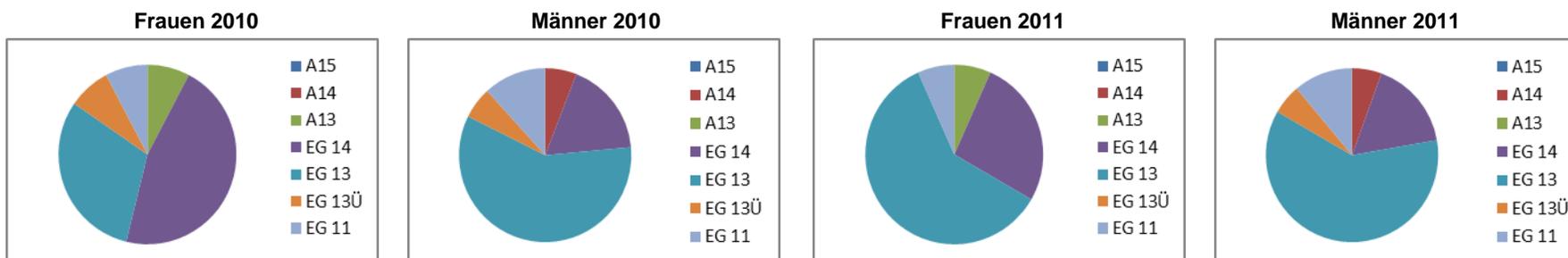
fähigkeit der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge zu achten, auch hier besteht derzeit noch ein Gender Pay Gap, trotz nahezu paritätischer Verteilung der Leistungszulagen insgesamt. Es ist weiterhin ratsam, beizeiten die „Ordnung der HSB für die Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete“ zur Kenntnis zu nehmen, denn die *Leistungsbezüge müssen (§ 4, Leistungsstufen / Befristung) nach drei (Stufe 1) bzw. vier (Stufen 2-5) Jahren selbst beantragt werden*. Diese Ordnung gibt u.a. auch Auskunft über mögliche Einmalzahlungen und die Regelung der besonderen und der Funktionsleistungsbezüge. Auch hier ist die Ruhegehaltsfähigkeit im Blick zu behalten.

Unklar ist zurzeit, welche Konsequenzen das Urteil des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012 haben wird, demzufolge die W2-Besoldung in Hessen verfassungswidrig ist, da sie gegen das Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 GG verstößt.

## IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten

### 2 Vergütung der wissenschaftlichen bzw. akademischen Beschäftigten

Lehrkräfte für besondere Aufgaben - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang



**Lehrkräfte für besondere Aufgaben - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2010**

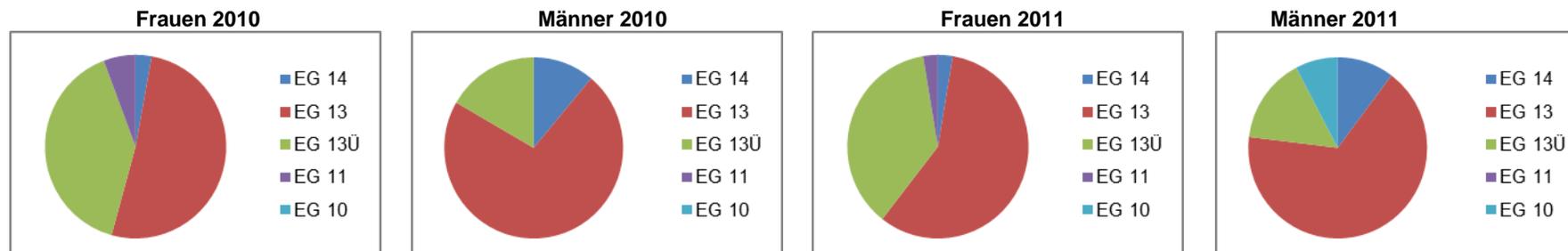
Entgeltgruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
A15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
A14	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
A13	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
EG 14	6	67%	3	33%	1	11%	2	22%	5	56%	1	11%
EG 13	4	29%	10	71%	3	21%	4	29%	1	7%	6	43%
EG 13Ü	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
EG 11	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%

**Lehrkräfte für besondere Aufgaben - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2011**

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 14	4	57%	3	43%	0	0%	2	29%	4	57%	1	14%
EG 13	9	45%	11	55%	5	25%	5	25%	4	20%	6	30%
EG 13Ü	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
EG 11	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 2010**

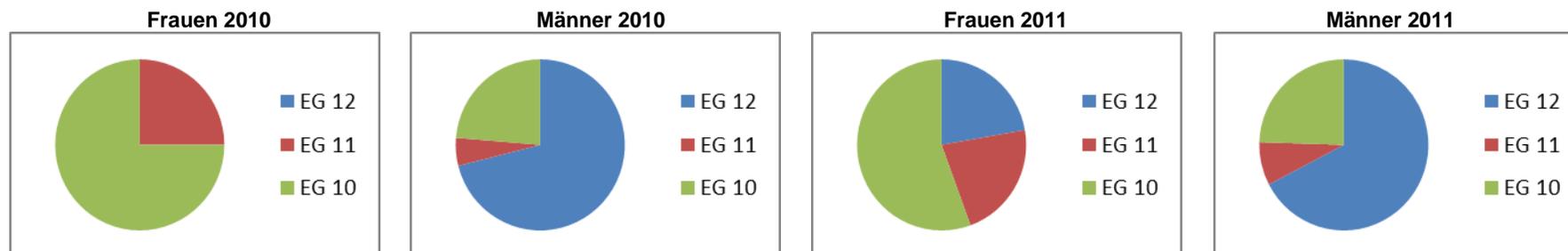
Entgeltgruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 14	1	20%	4	80%	0	0%	4	100%	1	100%	0	0%
EG 13	18	41%	26	59%	5	11%	14	32%	13	30%	12	27%
EG 13Ü	14	70%	6	30%	7	35%	5	25%	7	35%	1	5%
EG 11	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
EG 10	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

**Wissenschaftliche Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2011**

Entgeltgruppe	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%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%
EG 13	22	46%	26	54%	6	13%	13	27%	13	27%	16	33%
EG 13Ü	14	70%	6	30%	7	35%	5	25%	7	35%	1	5%
EG 11	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
EG 10	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%

## IV Einkommen der wissenschaftlichen Beschäftigten

### Akademische Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang



**Akademische Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2010**

Entgeltgruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 12	0	0%	27	100%	0	0%	27	100%	0	0%	0	0%
EG 11	2	50%	2	50%	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%
EG 10	6	40%	9	60%	4	27%	6	40%	2	13%	3	20%

**Akademische Mitarbeitende - Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang 2011**

Entgeltgruppe	Personen in Entgeltgruppen				davon in Vollzeit				davon in Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
EG 12	2	6%	33	94%	1	3%	33	94%	1	3%	0	0%
EG 11	2	33%	4	67%	1	17%	3	49%	1	17%	1	17%
EG 10	5	29%	12	71%	3	18%	10	58%	2	12%	2	12%

### Kommentar

Die Zahlen der Vergütung der LfbAs und WiMis zeigen ein heterogenes Bild, bei dem sich an einigen Stellen die Frauen und an anderen Stellen die Männer in günstigen Positionen befinden.

Dies hängt vermutlich in erster Linie mit divergierenden Arbeitsgebieten zusammen. Weitere Ursachen wären jeweils zu prüfen.

## Teil V Zahlen / Blitzlichter / Diskussionen im bundesweiten Zusammenhang

- „Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wurde 2007 beschlossen. Im September 2008 wurden in einer ersten Runde die Gleichstellungskonzepte von 78 Hochschulen positiv bewertet. Im Juni 2009 wurden weitere 45 Hochschulen in das Programm aufgenommen.“ (cews.publik.no 16, S. 8) Die Hochschule Bremen ist mit drei geförderten Professorinnen in dieser ersten Runde des Professorinnenprogramms beteiligt. Am 18. / 19.06. fand in Berlin eine Tagung statt, auf der das BMBF zusammen mit dem Projektträger DLR die über die bisherige Umsetzung des Professorinnenprogramms erreichte Gleichstellungsförderung präsentierte und mit den TeilnehmerInnen der Tagung einen möglichen weiteren Verlauf reflektierte. *Am 29.06. beschloss die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) die Fortführung des Professorinnenprogramms (2013-2017).*
- Gleichstellung wird immer bedeutsamer für die Akquise von Drittmitteln, auch an der HSB, dies zeigt sich u.a. in den DFG-Richtlinien: *„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 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)
- Die Arbeitsbedingungen im Mittelbau und mögliche Verbesserungen wurden in den letzten 1,5 Jahren in verschiedenen Veranstaltungen in der HSB diskutiert, daher hier noch etwas Material:  
*Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, unterschiedliche Sichtweisen:* Die GEW kritisiert die zunehmenden Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs und fordert den Bund zu einer aktiven Vergabepolitik auf: „Eine Einrichtung, die der Bund finanziert, muss nachweisen, dass sie über plausible Konzepte für die Personalentwicklung und Gleichstellung verfügt, geltende Tarifverträge einhält und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Perspektiven für eine dauerhafte Laufbahn eröffnet.“ (GEW-Vorstandsmitglied Andreas Keller, zitiert in: CEWS Journal Nr. 83, 04/2012, S. 10, Hervorhebung im Original).  
*Das Statement der HRK zum Thema befristete Beschäftigungsverhältnisse* liest sich in den aktuell herausgegebenen Leitlinien hingegen folgendermaßen, hier ein Ausschnitt: „Wesentlich dafür, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu sichern, sind wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es notwendig, dass die Zahl der befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler die der unbefristeten

deutlich übersteigt. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>2</sup>, dessen Qualifizierung für unterschiedliche Tätigkeiten im Wissenschaftsbereich und darüber hinaus - auch in deren eigenem Interesse - nur durch eine befristete Tätigkeit erfolgen kann. Die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre erfordert ebenfalls die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> HRK: Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen – Entschließung des 186. Plenums vom 2. November 1998 III. Wissenschaftliches Personal (wissenschaftlicher Dienst)

<sup>3</sup> So auch: BAG Urteil vom 1.6.2011, 7 AZR 827/09 – Rn. 37

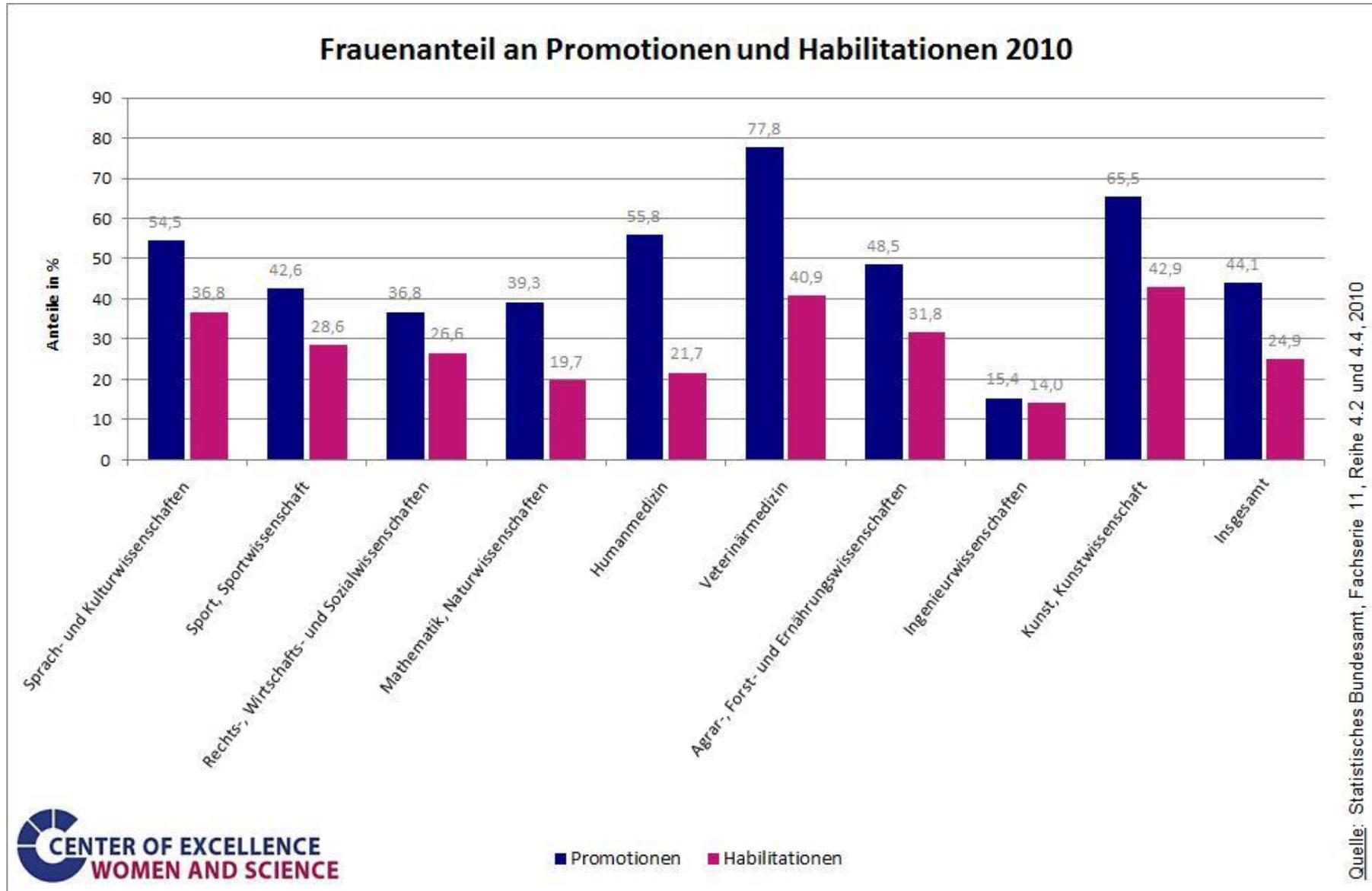
[http://www.hrk.de/de/beschluesse/109\\_6806.php?datum=12.+Mitgliederversammlung+der+HRK+am+24.4.2012](http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_6806.php?datum=12.+Mitgliederversammlung+der+HRK+am+24.4.2012)

- Für die Gleichstellungspolitik bedeutsam ist die *Schere im Qualifikationsverlauf*, hohe Studentinnenzahlen genügen nicht. *Zahlenvergleich*: „Bis zum Studienabschluss sind Frauen mit 51 Prozent in der Forschung vertreten, danach geht die Schere zwischen Männern und Frauen immer weiter auf. Während der Anteil der Frauen in der Forschung europaweit bei rund 30 Prozent liegt, beträgt er in Deutschland nur 21 Prozent. Rund 12 Prozent der hochdotierten Professorenstellen in Deutschland sind mit Frauen besetzt, europaweit sind

es 19 Prozent.“ (CEWS Journal Nr. 83, 04/2012, S.8) Zur Information über *fachspezifische Geschlechtsunterschiede im Qualifikationsverlauf* hier die Untersuchungsergebnisse der CEWS (Center of Excellence Women and Science): „Über 40% der Promotionen und fast jede vierte Habilitation wurden

2010 von Frauen abgelegt. Zwischen den Fächern gibt es große Unterschiede. Zum einen begründet die geschlechter-spezifische Fächerwahl (s. auch die Fächerverteilung bei den Studierenden und den Prüfungen), weshalb in Sprach- und Kulturwissenschaften 50 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften jedoch nur 12 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt werden. Zum anderen ist die Promotion in den medizinischen Fächern der normale Abschluss, so dass fast alle Absolventinnen auch promovieren. Dagegen entschließen sich in den Sprach- und Kulturwissenschaften mehr männliche als weibliche Absolventen für eine Promotion (Frauenanteil von knapp 50% an den Promotionen bei über 70% Absolventinnen).“

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/suche/che/treffer/?qt1= resid%3A12&submit=%3E&order=title%3C&switchto=&selres=,12#12>



## Fazit - Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gleichstellungsarbeit der HSB in den Jahren 2010 und 2011 u.a. durch die Neukonzeption der Gleichstellungsstelle, die diversen Vernetzungsaktivitäten und die Umsetzung des 3. Aktionsprogramms für Frauen im wissenschaftlichen Bereich gute und weithin sichtbare Fortschritte macht. Die Umsetzung des 3. Aktionsprogramms wurde weitgehend durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm ermöglicht. Dabei konnte einerseits in vielerlei Weise an der bisherigen Gleichstellungsarbeit an der HSB angeknüpft werden, andererseits wurden neue Sichtweisen und Aspekte eingebracht.

Gleichwohl besteht noch viel Handlungsbedarf, bis die Gleichstellung der Geschlechter zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist und sich auch in einer paritätischen Verteilung aller Ämter und Positionen niederschlagen wird, Frauen sich bislang männerdominierte Arbeitsfelder erschließen und Männer in gleichem Maße in historisch weiblich besetzte Fachgebiete hineinwachsen. Zur

Beförderung einer solchen Entwicklung gehört, dass die Personen, die die verschiedenen Arbeitsgebiete und Studienfächer vertreten, bereit sind, Inhalte und Arbeitsweisen im Hinblick auf traditionelle Geschlechterrollenbilder zu reflektieren. Ein solcher Veränderungsprozess hat das Potential, die Handlungsspielräume aller AkteurInnen an der HSB beträchtlich zu erweitern.

Der zukünftige Erfolg der Gleichstellungsarbeit ist davon abhängig, dass diese von der Hochschulleitung und den Fakultäten auch weiterhin als ein prominentes Element der besonderen Profilbildung der HSB betrachtet und entsprechend gefördert wird, dass die Akquise von Drittmitteln (z.B. der Weiterführung des Professorinnenprogramms) auch weiterhin gelingt und, last but not least, dass die Gleichstellungsaktivitäten der zentral beteiligten AkteurInnen ‚an der Basis‘ von allen Mitarbeitenden getragen werden.

## Kontakte

### Kontakte

#### Gleichstellungsstelle

Zentrale Frauenbeauftragte f. d. wissenschaftlichen Bereich, Leitung Gleichstellungsstelle.....	Dr. Barbara Rincken, 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, Schwerbehindertenvertretung .....	Corinna Lott, Tel.: 0421 / 5905-2641
Kooperation mit	
Mentoring MINT .....	Kristina Seum, Tel.: 0421 / 5905-6024
Förderung des wissenschaftlichen Mittelbaus .....	Karin Knippel, Tel.: 0421 / 5905-2027

#### Dezentrale Frauenbeauftragte

Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften).....	Prof. Dr. Carola Spiecker-Lampe, Tel.: 0421 / 5905-4439
Fakultät 2 (Architektur, Bau u. Umwelt).....	Prof. Dr. Maria Clarke (bis 09/12), Tel.: 0421 / 5905-2767
.....	Prof. Dr. Ulrike Mansfeld (ab 10/12), Tel.: 0421 / 5905-2764
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).....	zurzeit nicht besetzt

## 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 2012)