

### **3. Aktionsprogramm**

---

**zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich  
an der Hochschule Bremen (2009 – 2012)**

## **Inhalt**

1. Zentrale Strategien zur Verbesserung der Gleichstellung an der Hochschule Bremen
2. Gleichstellungsmaßnahmen
  - 2.1. Evaluation des 2. Aktionsprogrammes und seiner Maßnahmen
  - 2.2. Maßnahmenbereich und Kernziele des 3. Aktionsprogramm 2009-2012
3. Maßnahmen des 3. Aktionsprogramms zur Gleichstellung
  - 3.1. Übergeordnete Maßnahmen
  - 3.2. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Spitzenpositionen
  - 3.3. Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
  - 3.4. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie Förderung von Studentinnen in diesem Bereich und zur Verstetigung gendersensibler und –orientierter Lehre
4. Qualitätsentwicklung und Evaluation

## **1. Zentrale Strategien zur Verbesserung der Gleichstellung an der Hochschule Bremen**

---

Gleichstellungspolitik an der Hochschule Bremen begreift sich entsprechend dem Bremischen Hochschulgesetz (BremHG) primär als Interessenspolitik für Frauen. Ziel ist die nachhaltige Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie für alle Mitglieder der Hochschule.

Die Voraussetzungen hierfür wurden schon Ende der 90er Jahre geschaffen, etwa durch die Einrichtung einer Geschäftsstelle der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, später komplettiert durch eine Verwaltungsmitarbeiterin. Seit mehr als 10 Jahren gibt es an der Hochschule Bremen ferner durchgängig eine gewählte Zentrale Frauenbeauftragte, deren gleichstellungspolitische Aktivitäten im Laufe der Jahre durch die Implementierung von Dezentralen Frauenbeauftragten auf Fakultätssebene verstärkt wurden. Die Grundlagen der Gleichstellungspolitik der Hochschule Bremen wurden für den wissenschaftlichen Bereich durch den Akademischen Senat geschaffen mit seinen

- **Gleichstellungsrichtlinien – allgemeine Grundlagen**
- **Gleichstellungsmaßnahmen 1. Aktionsprogramm bis 2004**
- **Gleichstellungsmaßnahmen 2. Aktionsprogramm 2004 - Ende 2008 sowie**
- **Genderanalysen in Form jährlicher statistischer Fortschreibungen (bislang Jahresberichte der Zentralen Frauenbeauftragten).**

Hierin zeigt sich die spezifische Struktur und Entwicklungsdynamik des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Bremen.

Die genannten Strategien, Ziele und umgesetzten Maßnahmen der Hochschule Bremen schlagen sich mittlerweile in überdurchschnittlichen Ergebnissen und oberen Platzierungen bei bundesweiten Gleichstellungsrankings nieder.<sup>1</sup> Insbesondere im Bereich „Pro-

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu Löther, Andrea (Hrsg.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung, cews.publik, no 10, 2007, S. 43; Hier ist die Hochschule Bremen in der für Fachhochschulen ausgewiesenen zweithöchsten Spitzengruppe vertreten mit einer Gesamtpunktzahl 8 von 10 Punkten, wobei die zugrunde gelegten Ausgangswerte insbesondere im durchschnittlich vertretenen Bereich „Professuren“ und „Steige-

fessuren“ und „Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren“ hat sich die Hochschule Bremen in den letzten Jahren überdurchschnittlich nach oben verbessert, da die jeweils in den Aktionsprogrammen gesetzten Zielmargen bei den Professorinnen (bis 2004 eine Verdoppelung auf 16 %, bis 2008 eine Steigerung auf 20 %) erreicht wurden. Durch diesen Erfolg der Hochschule Bremen hat sich auch die Länderplatzierung Bremens im Bundesvergleich in den letzten Jahren deutlich verbessert.<sup>2</sup>

Der Gleichstellung an der Hochschule Bremen liegt aufgrund des Bolognaprozesses ein neues Strukturkonzept im Bereich Wissenschaft und Lehre zugrunde. Dieses fußt auf der seit dem Jahr 2006 komplett umgesetzten und erfolgreich akkreditierten gestuften Studienstruktur. Die strategische Ausrichtung der Hochschule orientiert sich hierbei insbesondere an den Statuspassagen und Übergängen der akademischen Ausbildung und wissenschaftlichen Karriere in Bezug auf deren Qualität und Durchlässigkeit. Ziel ist die Verwirklichung eines Konzeptes „Lebenslanges Lernen“ (LLL).

Mit Blick auf dieses laufbahn- und biografieorientierte Strukturkonzept der Hochschule Bremen und seiner Übergangspassagen (Schule – Hochschule, Bachelor – Master, Bachelor – Beruf, wissenschaftliche Weiterbildung – Promotion - Forschung) bietet die Hochschule bereits:

- studienbegleitende Lernbiografieberatung für Studierende, u.a. mit Portfolio-Entwicklung, Karriereplanung, Selbstbeurteilung
- Kompetenzorientierung in Studium und Lehre - *gemäß den Anforderungen des Bolognaprozesses*
- Erprobung von Modellen zur *Anerkennung von Lernkompetenzen* für die jeweiligen Übergangspassagen einer akademischen Berufs- bzw. wissenschaftlichen Laufbahn
- methodisch-didaktische Weiterbildung von Lehrenden.

---

ung des Frauenanteils bei den Professuren“ sich in den letzten Jahren überdurchschnittlich nach oben verbesserten, sodass bei einem aktuellen Ranking die Platzierung noch deutlich besser ausfallen würde.

<sup>2</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drs. 8036-07, Berlin 13. Juli 2007, S. 18.

Diese Maßnahmen dienen grundsätzlich auch der Verbesserung der Gleichstellung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, da sie genderbewußt realisiert werden.

## **2. Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule Bremen**

---

Hatten die Maßnahmen des 1. Aktionsprogramms noch stark programmatischen Charakter und wurden neben den materiellen auch ideelle Zielsetzungen verfolgt, stand das **2. Aktionsprogramm bis Ende 2008** stark unter dem Aspekt Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich als Qualitätskriterium. Die Kernziele des Programms bestanden in

- einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis
- der Vermittlung geschlechterbewußter Inhalte in Lehre und Forschung
- geschlechtersensibler Wissensvermittlung und geschlechtersensiblen Wissenstransfer.

### **2.1. Evaluation des 2. Aktionsprogramms und seiner Gleichstellungsmaßnahmen**

Ungeachtet der Innovationskraft und des Entwicklungspotentials der Hochschule musste die Hochschule im Jahr 2006 und 2007 eine Vielzahl ihrer gesetzten Ziele zurückstellen. Dennoch haben alle Maßnahmen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele auch im zweiten Aktionsprogramm von 2004 – 2008 durchaus Erfolge generiert und somit die Notwendigkeit dieses 2. Aktionsprogramms legitimiert. Besonders erfolgreich waren die Gleichstellungsaktivitäten hinsichtlich der Neuberufungsquote bei Frauen. In den letzten Jahren 2005 bis 2007 betrug sie 40 bis 50 %.<sup>3</sup> Dies deshalb, weil die Hochschule Bremen ab dem Jahr 2000 das **Instrument der Zielzahlen zur Steigerung des Professorinnenanteils eingeführt** hat. Diese Zielzahlen sahen nach einer Verdoppelung des Professorinnenanteils bis Ende 2004 auf 16 Prozent eine nochmalige Steigerung des Professorinnenanteils auf 20 Prozent bis Ende 2008, was mit Ende des Wintersemesters 2008/2009 mit auch gelang. Nach wie vor gibt es an der Hochschule Bremen aber Studi-

---

<sup>3</sup> (siehe Genderanalyse bzw. Jahresbericht der Frauenbeauftragten 2007)

engänge, in denen keine **Professorin** oder weibliche hauptamtlich Lehrende beschäftigt sind. Insgesamt ist die Verteilung der Professorinnen innerhalb der Fakultäten sehr unterschiedlich, wie auch die statistischen Jahresberichte (Genderanalysen) der Zentralen Frauenbeauftragten ausweisen.

Im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist die Promotionsförderung an der Hochschule Bremen ein wesentlicher Bestandteil der Forschungsentwicklung der Hochschule Bremen und somit Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung. Zur Erhöhung der Erfolgsquote bei den Promotionen hat die Hochschule beispielsweise verstärkt die internen institutionellen Voraussetzungen verbessert sowie eine Fülle von Maßnahmen zur Identifizierung von Hemmnissen entwickelt und entsprechende fachliche und organisatorische Unterstützungsprogrammen umgesetzt.

Dennoch ist die im 2. Aktionsprogramm genannte – vor allem quantitative – Verankerung der Erhöhung der Promotionen in den zum Sommersemester 2008 neu gebildeten 5 Fakultäten – statt bislang 9 Fachbereichen - noch nicht umgesetzt.

Problematisch ist nach wie vor die Unterrepräsentanz weiblicher Studierender und Studienanfängerinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen der Hochschule Bremen und hier in besonderem Maße im Bereich Elektrotechnik und Maschinenbau, wie die Evaluationsergebnisse zum 2. Aktionsprogramm zeigen.

In den naturwissenschaftlichen Studiengängen ist diese Unterrepräsentanz weiblicher Studierender und Studienanfängerinnen aufgehoben. Die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge verzeichnen seit einigen Jahren Geschlechterparität. In den sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Studiengängen sind Frauen traditionell überrepräsentiert.

**Fazit:**

Der nach wie vor geringe Frauenanteil bei den Professuren, die vergleichsweise niedrige Zahl von Studienanfängerinnen in Studiengängen mit besonderer Unterrepräsentanz – vor allem in einigen MINT-Fächern, die Notwendigkeit zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gender-/Diversity-Aspekt in Lehre und Forschung bilden auch am Ende des 2. Aktionsprogramms den entscheidenden Kontext weiterer Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich von Gleichstellungsmaßnahmen.

**2.2. Maßnahmenbereiche und Ziele des 3. Aktionsprogramm 2009-2012**

Da die Hochschule sich mit ihrem Frauengleichstellungsprogramm vom Juli 2000 verpflichtet hat, Frauen solange aktiv zu fördern, bis ihre bestehende Unterrepräsentanz abgebaut und ihre strukturelle Benachteiligung beseitigt ist, schreibt die Hochschule ihr **Gleichstellungskonzept in Form des dritten Aktionsprogramms von 2009 bis 2012** fort. Folgende Kernbereiche und Kernzielstellungen bestimmen das 3. Aktionsprogramm 2009-2012.

**Kernbereich 1**

**Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen:**

Die Hochschule strebt weiterhin die Erhöhung ihres Frauenanteils bei den Professuren an. Als hochschulweite Zielzahl plant sie in den nächsten 4 Jahren eine Steigerung um 5 % und damit bis Ende 2012 einen Professorinnenanteil von 25%. Im Zuge dessen soll in diesem Zeitraum eine Neuberufungsquote von mindestens 40% angestrebt werden. Mit Blick auf die unterschiedlichen Professorinnenanteile und Stellenbesetzungsmöglichkeiten der Fakultäten vereinbart die Hochschulleitung mit den Fakultätsleitungen jeweils diesem Ziel angemessene eigene Zielwerte und schreibt diese in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten fest.

## **Kernbereich 2**

### **Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen:**

Zur Erhöhung der Promotionsintensität von Frauen wird die Hochschule ihre bisherigen Bemühungen im Bereich der Promotionsförderung von Frauen ausbauen und intensivieren. Angestrebt wird nicht nur die Erhöhung der Promotionsintensität, sondern auch die Institutionalisierung der Promotionstätigkeit insgesamt.

## **Kernbereich 3**

### **Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und Förderung von Frauen in diesem Bereich – sowie Maßnahmen zur Verstetigung gendersensibler und –orientierter Lehre:**

Die Hochschule wird ihre Aktivitäten zur Akquirierung von Frauen in Studiengängen mit geringen Frauenanteilen erweitern. Dies gilt insbesondere für die MINT-Fächer, in denen Frauen in besonderem Maße unterrepräsentiert sind. Dazu wird sie die Erfahrungen aus der Entwicklung des monoedukativen Frauenstudiengangs für Informatik, der MINT-Initiative sowie andere best-practice-Konzepte nutzen, um Frauen für diese Studiengänge verstärkt zu gewinnen sowie um ihnen einen erfolgreichen Studienverlauf zu ermöglichen.

Diese drei Kernbereiche und deren Kernziele bilden den allgemeinen Rahmen für das 3. Aktionsprogramm. Die Hochschule Bremen beschließt in diesem Zusammenhang nachfolgende ausdifferenzierte geschlechterpolitische Gleichstellungsmaßnahmen für die Laufzeit von 2009 – 2012 als handlungsleitend.

### **3. Maßnahmen des 3. Aktionsprogramms zur Gleichstellung**

---

#### **3.1. Übergeordnete Maßnahmen**

Die Hochschule Bremen setzt sich das Ziel in den nächsten 4 Jahren folgende übergeordnete, insbesondere auch geschlechterpolitisch wirkenden Maßnahmen zu verfolgen:

- Entwicklung einer ausformulierten Sprachrichtlinie entsprechend der im Jahr 2000 beschlossenen Gleichstellungsrichtlinie und der darin unter Punkt 3.3. beschlossenen Praxis einer „Verwendung weiblicher Sprachformen“.
- Entwicklung von Modellen zur Verringerung von Zugangshemmnissen und Zugangsbedingungen zum Studium sowie Verbesserung der Studienbedingungen unter gendersensiblen Aspekten, als Weiterführung der hierzu im 1. Aktionsprogramm 2000-2004 beschlossenen Maßnahmen (z.B. Punkt 7.1.)
- Konzeptionelle Entwicklung und Verstetigung der wissenschaftlichen Weiterbildung als lifelong learning (LLL) für alle Angehörigen der Hochschule Bremen unter besonderer Berücksichtigung von Gender, aber auch von Diversity und Nachhaltigkeit.

#### **3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Ihren Schwerpunkt sieht die Hochschule Bremen hier in der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren von 20 auf insgesamt 25% an sowie im Ziel einer generellen Neuberufungsquote von mindestens 40% in den nächsten 4 Jahren. Im Rahmen von Zielvereinbarungen können auf die jeweiligen Fakultäten bezogene differenzierte Zielzahlen vereinbart werden. Zielführend ist dabei die Anwendung der geltenden Gleichstellungsrichtlinien. Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird ein Frauenanteil von 40 % angestrebt.

**Kernbereich 1****Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

<b>Dimension</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortung für Umsetzung</b>
Optimierte Steuerung	Zur Zielerreichung (Professorinnenanteil insgesamt 25 %, 40 % Neuberufungsquote ) soll in Stellenausschreibungen wie folgt für Bewerberinnen geworben werden: „Die Hochschule Bremen hat sich in ihren Gleichstellungsmaßnahmen zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen bei den Professuren bis zum Jahresende 2012 auf 25 % zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht.“	Personalabteilung
Optimierte Planung/Steuerung	Durchführung regelmäßiger Perspektivgespräche zwischen Rektorin und Dekanen/ Dekanin zur Berufungspolitik (Analyse der Ergebnisse, Abgleich mit dem Leitziel 25 %, Neuberufungsquote 40 %).	Rektorin/ Dekanin/Dekane
Optimierte Planung/ Steuerung	In der Fakultät Elektrotechnik/Informatik erfolgt die Besetzung mindestens einer Professur mit einer Frau. Ziel dieser Professur ist u.a. die Übernahme von Lehrexport unter besonderer Berücksichtigung gendergerechter Lehre in andere Studiengänge der HS Bremen.	Rektorin, Dekane Fakultät 4, BK-Leitung, Frauenbeauftragte

Optimierte Planung/ Steuerung	In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften erfolgt die Besetzung von mindestens 2 Professuren mit einer Frau. Ziel ist die Verbesserung des Kaskadenmodells und des Verhältnisses Professorin/Studentin.	Rektorin, Dekane Fakultät 1, BK-Leitung, Frauenbeauftragte
Optimierte Steuerung	Besetzung der Berufungskommissionen mit einem Frauenanteil von 40 % soweit dies angesichts der Personalsituation möglich ist.	Hochschulleitung/Fakultäten/ Berufungskommissionen
dto.	Entwicklung von Maßnahmen zur Anerkennung, Gratifizierung und Entlastung von Frauen und Dezentralen Frauenbeauftragten im Rahmen ihrer überproportionalen Beanspruchung durch weibliche Quotierung in Gremien und Kommissionen sowie durch Übernahme von Leitungsfunktionen.	Rektorin/Kanzler, Dekane/in, Rechtsstelle, Frauenbeauftragte, ZKFF
Kompetenzentwicklung	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung/ hochschuldidaktischen Weiterbildung/ Kompetenzentwicklung im Bereich Gender/ Diversity/ Nachhaltigkeit für Wissenschaftlerinnen u. Wissenschaftler. Die Zentrale Kommission für Frauenfragen hat hierzu ein besonderes Vorschlagsrecht.	Rektorin/ Kanzler, Personalstelle, Leitung KOOWB, Frauenbeauftragte, ZKFF
Optimierte Steuerung	Erweiterung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Hochschule Bremen entsprechend der Vereinbarung der DFG.	Konrektor für Forschung/Frauenbeauftragte

Soziale Unterstützungsmaßnahmen	Unterstützung von Doppelkarrieren („dual career couples“) durch Ausbau und stärkere Nutzung des bereits vereinbarungsgemäß bestehenden Netzwerkes der Hochschulen im Lande Bremen sowie im Nordwesten.	Hochschulleitung / Fakultätsleitungen /Institutsleitungen
Optimierte Steuerung/Personalentwicklung	Aufbau einer strukturell angelegten Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich und der Integration von Qualifizierungsprogrammen und –projekten zur Erweiterung der Wissenschaftskompetenzen.	Hochschulleitung/ Fakultätsleitungen/ Personal- leitung
Soziale Unterstützungsmaßnahmen	Nutzungsmöglichkeit des Kinder-Betreuungsangebotes der Hochschule Bremen (FLUMMI e.V., Die Socke e.V.).	Rektorat/ Betreuungsprojekte

### 3.3 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Schwerpunkt dieses Maßnahmenkomplexes liegt im angestrebten Aufbau und Ausbau eines Promotionsstellenprogramms. Der Ansatz zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschule Bremen setzt dabei auf verschiedenen Ebenen an. Zudem werden subjektorientierte, passgenaue Maßnahmen/Module und Rahmenbedingungen geschaffen, um den ggf. unterschiedlichen Ausgangsbedingungen bei der Planung und Durchführung einer Promotion zu entsprechen. Die durch den Bologna-Prozess bedingten Strukturänderungen erfordern eine konsequente und dauerhafte Integration von Promotionsprogrammen in einer Fachhochschule.

Folgende konkrete Maßnahmen und Projekte werden für eine verbesserte Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Einzelnen angestrebt:

**Kernbereich 2****Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

<b>Dimension</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortung für Umsetzung</b>
Optimierte Planung/ Karriereförderung	Einrichtung von mind. 5 Doktorandinnen-Stellen (sofern weitere Stiftungsmittel bzw. Drittmittel zur Verfügung stehen, auch mehr) zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – auch mit der Möglichkeit der Mitwirkung in der Lehre als Vorbereitung auf eine Professorinnen-Karriere.	Rektorat
Optimierte Planung/ Karriereförderung	Es werden verstärkt Professuren zeitweise in Qualifizierungsstellen für Frauen („Frauenförderstellen“, wissenschaftlicher Nachwuchs mit Promotionsmöglichkeit) umgewandelt bzw. größere Vakanzen in der Lehre für solche Qualifizierungsstellen genutzt.	Hochschulleitung/ Hochschulentwicklungsplanung/ Fakultätsleitungen
Optimierte Steuerung /optimierte Planung	Aufbau eines Informations- und Datenbanksystems zu Promotionsmöglichkeiten, Rahmenbedingungen, Finanzierung, rechtliche Rahmenbedingungen, Promotionsplanung etc.	Konrektor für Forschung und Transfer
Personal-/ Kompetenzentwicklung	Durchführung von Promotionsworkshops für promotionsinteressierte Frauen 1 x im Semester (insb. Masterstudiengänge und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen).	Konrektor für Forschung und Transfer
Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen der HSB	Für angestellte/befristet angestellte wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrbeauftragte etc. Angebot an „Mitarbeiter-	Rektorat/ Kanzler/ Personalabteilung.

	gesprächen“ im Rahmen der Personalentwicklung: Förderungskonzepte und Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Freistellungen, Mitwirkung in Drittmittel geförderten Forschungsprojekten), Weiterbildungsangebote (z.B. Methoden, Zeitmanagement, Wissensmanagement, Stipendien, etc.)	
Strukturelle Ebene/ Organisation	Vertiefung von Kooperationsvereinbarungen mit einschlägigen Universitäten zur Sicherung des Zugangs zu Promotionsmöglichkeiten (kooperative Promotionen, erleichterter Zugang zu Promotionskollegs an Universitäten) – insb. bezogen auf die Universitäten der Metropolregion Nordwest (Ziel: Aufbau eines durchlässigen gemeinsamen Forschungs- und Wissenschaftsraums (Uni Bremen, Uni Oldenburg, Uni Vechta, Jakobs Universität Bremen).	Rektorat
Strukturelle Ebene/ hochschulpolitische Organisation / Land-Bund	Initiative zur Einrichtung von Promotionskollegs (strukturierte Promotion – mit Begleitprogrammen) an der HSB zu thematischen Schwerpunkten – insbesondere bezogen auf die MINT-Fächer – Unterstützung einer entsprechenden hochschulpolitischen Zielsetzung für das Land Bremen und auf Bundesebene.	Rektorat
Strukturelle Ebene/ hochschulinterne Organisation	Implementation einer organisatorischen, strukturellen Ebene zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Abt. der International Graduate School der Hochschule Bremen.	Rektorat/ International

Personalentwicklung/ Karriereförderung	Allg. Informations- und Beratungsangebote um das Interesse an Promotionsmöglichkeiten zu wecken und zu unterstützen – geklärte Verantwortlichkeiten.	Konrektor Forschung/International Graduate School/ Frauenbeauftragte/ Dekanin/Dekane
Personalentwicklung/ Karriereförderung	Ausdehnung des bestehenden Mentoring/ Coaching-Programms auf Forschungssupervision sowie kollegiale Beratung durch Promovendinnen – intern und extern (Wissenschaftlerinnen-Netzwerk).	Konrektor für Forschung
Kompetenzentwicklung/Karriereplanung Master/Promotion	Weiterbildungsangebote „Promotionswerkstätten“ für Promovendinnen: Programm zur wissenschaftlichen und extrafunktionalen Qualifizierung (insb. Forschungsdesigns, Forschungsmethoden, Schlüsselqualifikationen).	Konrektor für Forschung/ Koordinierungsstelle Weiterbildung
Kompetenzentwicklung/ Unterstützung Karriereentwicklung	Mitwirkung, Veranstaltung bzw. Teilnahme-möglichkeiten an Kongressen / bei Veröffentlichungen (Einrichtung eines Unterstützungsfonds; Reisen, Druckkosten, Organisation).	Rektorat
Optimierte Steuerung / Karriereförderung	Druckkostenzuschuss für wissenschaftliche Publikationen.	Rektorat/Fakultäten
Optimierte Steuerung/ finanzielle Unterstützung	Fonds für Sachmittel (insb. Studentische Mitarbeiter/innen) zur Entlastung und Unterstützung für Promovierenden.	Rektorat
Personalentwicklung/Kompetenzentwicklung	Regelmäßiges Angebot an öffentlichen Ringvorlesungen im Haus der Wissenschaft zu Forschungsthemen der Doktorandinnen.	Konrektoren Lehre und Forschung

Optimierte Planung/Organisation/ Internationalisierung/Personalentwicklung/Karriereplanung	Durchführung eines internationalen Doktorandinnen-Forums im Rahmen der Hochschulpartnerschaften der Hochschule Bremen.	Konrektor Forschung/ Konrektorin Internationales
Optimierte Steuerung / Karriereplanung / Unterstützung beim Übergang	Unterstützung der Netzwerkbildung mit potentiellen Berufsfeldern in Wissenschaft und Forschung – zur Vermittlung in einschlägige Positionen.	Konrektor Forschung/Praxisbeauftragte / Firmen
Struktur/Steuerung/ soziale Unterstützung/Karriereplanung	Vergabe von Stipendien (Drittmittel gefördert) insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund und in den MINT-Fächern sowie in der Familienphase.	Rektorin/Kanzler/ Konrektor Forschung/ Konrektorin Internationales
Soziale Unterstützung	Nutzungsmöglichkeit des Kinder-Betreuungsangebotes der Hochschule Bremen (FLUMMI e.V., Die Socke e.V.).	Rektorat/Betreuungsprojekte
Karriereentwicklung/Übergang Promotion/ wiss. Karriere	Unterstützung beim Implacement in Wissenschaft, Forschung und Unternehmen.	Konrektor Forschung/Praxisbeauftragte/Firmenpartnerschaften
Kompetenzentwicklung: Gender-/Diversity-Kompetenz	Entwicklung und Durchführung zielgruppenspezifischer Workshops für Fakultätsräte, Abteilungsräte, Dekane, Dekaninnen, Dezentrale Frauenbeauftragte und weitere verantwortliche Personen aus Verwaltung zur Förderung einer gender- und diversitykompetenten Personalauswahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen.	Rektorin/Kanzler, Dezernate, Dekane/in, Zentrale Frauenbeauftragte, AStA

Optimierte Planung und Steuerung/ Kompetenzentwicklung/Karriereförderung	Wiederaufnahme eines Karriereentwicklungs-Programms (ehemals „femina technica) zur Stärkung des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs und der Übergänge in Masterstudiengänge und Promotion.	Konrektor für Forschung, Konrektorin für Lehre, Dekane/-in, Leitung Weiterbildung, Frauenbeauftragte
	Erweiterung des Karriereentwicklungsprogrammes für wissenschaftlichen Nachwuchs zur Förderung von Wissenschaftskompetenz, sowie Diversitykompetenz und Geschlechtergerechtigkeit	Rektorin/ Kanzler/ Konrektor Lehre/ Konrektor Forschung/ Frauenbeauftragte
Optimierte Planung und Steuerung	Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule Bremen.	Rektorin/Kanzler, Leitung Öffentlichkeitsarbeit
Soziale Unterstützungsmaßnahmen	Unterstützung von Doppelkarrieren durch Ausbau und stärkere Nutzung des bereits vereinbarungsgemäß bestehenden Netzwerkes der Hochschulen im Lande Bremen und im Nordwesten.	Hochschulleitung/ Fakultätsleitungen/ Institutsleitungen

### **3.4 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie Förderung von Studentinnen in diesem Bereich und Maßnahmen zur Verstetigung gendersensibler und –orientierter Lehre**

Die Hochschule wird hierzu ihre Aktivitäten zur Akquirierung von Frauen in Studiengängen mit geringen Frauenanteilen erweitern. Dies gilt insbesondere für die MINT-Fächer, in denen Frauen in besonderem Maße unterrepräsentiert sind. Dazu wird sie die Erfahrungen aus der Entwicklung des monoedukativen Frauenstudiengangs für Informatik, der MINT-Initiative sowie andere best-practice-Konzepte nutzen, um Frauen für diese Studiengänge verstärkt zu gewinnen sowie um ihnen einen erfolgreichen Studienverlauf zu ermöglichen.

Im Rahmen der Reakkreditierungen aller Studiengänge sollen in den kommenden 2-3 Jahren konsequent lehr- und fachspezifische Inhalte der Geschlechterforschung in die Curricula integriert werden. Die Vermittlung geschlechterbewußter Inhalte in Lehre und Forschung sowie die geschlechtersensible Wissensvermittlung sollen dem entsprechend zukünftig einen Aspekt der Qualitätsentwicklung von Lehre und Studium bilden. Hierzu kann u.a. der Ausbau der „Gender-Tage“; die Verstetigung der methodisch-didaktischen Qualifizierung von Lehrenden beitragen. Es wird angestrebt das Qualitätsmanagement zur Planung, Einrichtung und Entwicklung von Studiengängen mit genderrelevanten Faktoren zu versehen.

**Kernbereich 3****Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und Förderung von Frauen in diesem Bereich sowie Maßnahmen zur Verstärkung gendersensibler und –orientierter Lehre**

<b>Dimension</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortung für Umsetzung</b>
Optimierte Planung	Entwicklung von Modellen zur Verringerung von Zugangshemmnissen und –bedingungen zum Studium sowie Verbesserung der Studienbedingungen unter gendersensiblen Aspekten.	Rektorin/ Hochschulentwicklung/ Konrektor Lehre
Optimierte Planung/Steuerung	Planung und Entwicklung monoedukativ angelegter General-Studies-Module als Basis- und Grundorientierungsstudium für Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich - im Verbund der UAS 7 Hochschulen bei gegenseitiger Anrechnung von Credits.	Hochschulleitungen der UAS 7 Hochschulen/ Hochschulentwicklungsplanung/ Konrektor Lehre/ naturwissenschaftlich-techn. Studiengangsleitungen
Optimierte Planung	Erweiterung des Qualitätsmanagements zur Planung, Einrichtung und Entwicklung von Studiengängen um genderrelevante Faktoren.	Hochschulleitung/ Konrektor Lehre/ Studiendekane/
Optimierte Steuerung	Durchführung von regelmäßigen Studienverlaufsanalysen pro Semester zur Verbesserung der Übergänge in Studium und Beruf.	Konrektor Lehre/ Immatrikulationsamt

Optimierte Planung und Steuerung	Entwicklung eines regelmäßigen Monitoring pro Semester mit vorausgehender Datenanalyse zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fächern.	Rektorin / Hochschulentwicklungsplanung / Immatrikulationsamt / Studiendekane / Konrektor für Lehre
Optimierte Planung	Implementierung von genderrelevanten Faktoren in das Qualitätsmanagement zur Planung, Einrichtung und Entwicklung von Studiengängen.	Rektorat / Hochschulplanung/ Studiendekanin/ Studiendekane
Optimierte Steuerung	Überprüfung des Angebotes an geschlechtergerechter Studien- und Berufsberatung und Optimierung bei Schülerinfo-Tagen.	Konrektor Lehre / Studienberatung / Immatrikulationsamt / Studieng.
optimierte Planung und Ausbau der Maßnahme	Optimierung der Angebote zur Studienwahl durch Ausbau und Vertiefung vertraglicher Schulkooperationen im MINT-Bereich (nach Möglichkeit mit Anrechnung von Credits) und deren personelle und organisatorische Unterstützung.	Konrektor Lehre/ Prof. Steckemetz/ Prof. Kloeck/Prof. Schreiber/ Immatrikulationsamt
Optimierte Planung und Organisation	Optimierung der Studieninformationsangebote durch Aufbau einer entsprechenden Info-Web-Site mit Möglichkeit der Kompetenz-Erfassung/Überprüfung (online).	Konrektor Lehre/ Abteilung Öffentlichkeitsarbeit/ Projekt Kompetenz-erfassung/KOOWB

Kompetenzentwicklung	Aufbau und Schulung eines interdisziplinären gendersensiblen studentischen Praxisteam im Rahmen des Tutorinnen- und Tutorenprogramms <sup>4</sup> für den Einsatz als Botschafter/innen in interessierten und kooperierenden Schulen.	Konrektor Lehre, Leitung Weiterbildung
Kompetenzentwicklung von Eltern	Erweiterung des Kids-Kollege um Zusatzangebote für die Eltern im Rahmen einer geschlechtersensiblen bzw. geschlechtergerechten Studien- und Berufsberatung.	Konrektor für Lehre / Frauenbeauftragte / IFKA
Mentoring	Schaffen von Firmenpartnerschaften mit Praxispartnerschaften und Übernahmevereinbarungen für Studentinnen im MINT-Bereich.	Rektorin / Konrektoren Praxisbeauftragte
Personalentwicklung / Laufbahnentwicklung	Bereitstellung personeller Ressourcen im Rahmen eines Karriereentwicklungsprojektes insbesondere für MINT-Studentinnen (Beratung, Mentoring, Information, Coaching, Career-Services zur Verbesserung der Studienmotivation, Studiengestaltung, wissenschaftlicher Laufbahnentwicklung u. Berufseinstieg).	Konrektor Lehre, Frauenbeauftragte, Wissenschaftliche Projektleitung (noch offen)
Optimierte Planung und Steuerung	Begleitung und Koordinierung studienrelevanter Maßnahmen im Bereich von MINT, Entwicklung von Qualitätsstandards und Best-Practice-Beispielen für den Verbund der UAS 7 Hochschulen.	Rektorin/Konrektor Lehre/ UAS 7 Verbund-Hochschulen

<sup>4</sup> Studierende, die als Tutorinnen und Tutoren tätig werden, erhalten eine Weiterbildung, die sie auf ihre Rolle vorbereitet. Sie können ein Tutoren-Zertifikat erlangen, das 6 ECTS-Punkte enthält, wenn sie in einem Jahr insgesamt vier Kurse absolvieren. Gender-Wissen ist integraler Baustein der angebotenen Kurse.

Qualitätsentwicklung Lehre	Förderung des hochschulinternen methodischen und inhaltlichen Lehrexport des Internationalen Frauenstudiengangs Informatik (IFI) in andere naturwissenschaftlich-technischen Studienbereiche durch Denomination einer Professur.	Studiengangsleitung IFI/ Studiengang
Qualitätsentwicklung Lehre	Entwicklung und Verbesserung von Community-Building-Angeboten für Lehrende im MINT-Bereich zur gezielten lehrmethodischen und inhaltlichen Integration von „Gender“.	Konrektor Lehre/ Frauenbeauftragte/ Dekane/in
Qualitätsentwicklung Lehre	Umsetzung interdisziplinärer Workshops für Lehrende aus dem Bereich Naturwissenschaft / Technik / Gesellschaftswissenschaft zur Lehrdidaktik.	Konrektor Lehre/ Weiterbildungsabteilung
Qualitätsentwicklung Lehre	Verstärkte Umsetzung von „Gender“ in Lehre und Lehrmethodik insbesondere in den MINT-Fächern durch regelmäßige Durchführung von hochschulweiten Gender-Lehr-Tagen.	Konrektor Lehre/ Studiendekane/-in
Optimierte Steuerung	Intensives Monitoring im Bereich der zentral durchgeführten Lehrevaluationen unter Genderaspekt bei MINT-Studiengängen.	Konrektor Lehre/ Studiendekane/-in / Frauenbeauftragte/ Evaluationsbeauftragter

Qualitätsentwicklung Lehre/ Kompetenzentwicklung	„Gender/Diversity/Nachhaltigkeit“ wird als Thema im Rahmen eines zu entwickelnden General Studies Moduls Studiengängen aller Fakultäten für die inner- als auch außercurriculare Lehre (LLL, Weiterbildung) angeboten.	Rektorin/ Konrektor Lehre/ Konrektorin Internationales/ Kompetenzzentrum Nachhaltigkeit/ Frauenbeauftragte/ KOOWB
Qualitätsentwicklung	Durchführung eines regelmäßigen Qualitätszirkels zur Verbesserung der Gleichstellungsmaßnahmen.	Rektorin/Vertretung aus alle Bereichen

Die unter Punkt 3. aufgeführten Maßnahmen sind handlungsleitende Empfehlungen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gem. BremHG. Ihr Geltungsbereich ist zunächst die Hochschule Bremen insgesamt. Entsprechend § 105, Abs. 1 BremHG bilden sie im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten und deren Rahmenbedingungen und Möglichkeiten die Grundlage für weitere fakultätsspezifische Konkretisierungen. Ihre Erfüllung ist gemäß § 106, Abs. 2 BremHG zu gratifizieren.

Das 3. Aktionsprogramm wird bei der Umsetzung die allgemeinen Ziele der Hochschulentwicklung berücksichtigen. Darüber hinaus gelten die im Juli 2000 vom Akademischen Senat der Hochschule Bremen beschlossenen „Gleichstellungsrichtlinien“ als allgemeine Grundlagen bzw. geschlechtergerechte Rahmenbedingungen fort.

#### 4. Qualitätsentwicklung und Evaluation

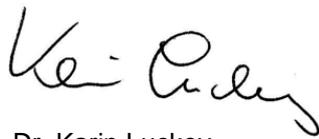
---

Die Verantwortung für die Erfüllung der aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des 3. Aktionsprogramms gem. BremHG § 6 Abs. 1 liegt zu allererst bei der Rektorin, für die Fakultäten bei der Dekanin bzw. den Dekanen. Sie werden darin von der Zentralen Kommission für Frauenfragen, deren Sprecherinnen sowie den Dezentralen Frauenbeauftragten unterstützt. Die handlungsleitenden Ziele und Maßnahmen werden jährlich bei den verantwortlich genannten Personen abgefragt und von der Zentralen Frauenbeauftragten – unter Mitwirkung der Dezentralen Frauenbeauftragten - evaluiert. Diese Evaluationsergebnisse und Entwicklungsberichte werden wiederum dem Akademischen Senat vorgestellt und fließen in weitere Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein.

Der Akademische Senat entscheidet in der Folge jährlich innerhalb der Laufzeit des gesamten Aktionszeitraumes von 4 Jahren über evtl. Anpassungen und Fortentwicklungen bzw. Veränderungen der vorgestellten Maßnahmen. Auf diese Weise kann sich eine qualitätsgeleitete Fortschreibung des 3. Aktionsprogramms entwickeln. Hierbei wird auch auf die Ergebnisse der (fachspezifischen) Lehrevaluation unter Gender-Aspekten zurückgegriffen.

Zusätzlich verknüpft wird die inhaltliche Diskussion um die Entwicklung und Verbesserung der Gleichstellungsmaßnahmen mit einer jährlichen Darstellung einer statistischen Genderanalyse – bezogen auch auf quantitative Entwicklungsmaßnahmen im 3. Aktionsprogramm und etwaige Empfehlungen für die weitere Maßnahmenumsetzung seitens der Zentralen Frauenbeauftragten.

Bremen, den 27.01.2009



Dr. Karin Luckey  
Rektorin der Hochschule Bremen



Dr. Anna Müller  
Zentrale Frauenbeauftragte