

6. Aktionsprogramm

zur Gleichstellung von Frauen,
queeren Menschen und zur
Antidiskriminierung im
wissenschaftlichen Bereich
sowie zur Förderung einer
geschlechtergerechten
Hochschulkultur

Gender Equality Plan 2023–2027
der Hochschule Bremen



14 Handlungsfeld 1

Gender- und Diversity-Kompetenzen und Antidiskriminierung

- 16 Ziel 1
Verbesserung der Gender- und Diversity-Kompetenzen der Hochschulangehörigen
- 18 Ziel 2
Schutz vor (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie diesbezügliche Prävention
- 20 Ziel 3
Anerkennung von Geschlechtervielfalt
- 21 Ziel 4
Familiengerechte Hochschule und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Sorgaufgaben
- 25 Ziel 5
Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei der Personalauswahl
- 26 Ziel 6
Hochschul- und landesweite Weiterentwicklung des Wissensstands und der Diskussionskultur zu Gleichstellungsthemen, Öffentlichkeitsarbeit

28 Handlungsfeld 2

Verstärkung von Gender- und Diversity-Kompetenz in Studium, Lehre, Forschung und Entwicklung

- 30 Ziel 1
Qualitätsentwicklung der Lehre unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten
- 32 Ziel 2
Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Entwicklung im Sinne guter wissenschaftlicher Praxis. Sensibilisierung für die gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten. Qualitätsentwicklung von Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten
- 33 Ziel 3
Unterstützung von Studierenden bei interdisziplinärer, intersektionaler Arbeit zu Gender, Diversity und Antidiskriminierung

34 Handlungsfeld 3

Akquirierung von Studentinnen für MINT-Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auch unter besonderer Beachtung von Migrationsaspekten. Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen. Unterstützung beim Übergang in den Beruf und bei der Karriereentwicklung.

38 Ziel 1

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

41 Ziel 2

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

43 Ziel 3

Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in MINT-Studiengängen und -Arbeitsfeldern

44 Ziel 4

Unterstützung des Übergangs vom Studium zum Beruf und der Karriereentwicklung (wissenschaftliche Karriere, Führungspositionen, Gründungen)

45 Ziel 5

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

46 Handlungsfeld 4

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

47 Ziel 1

Förderung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Lehrkräften für besondere Aufgaben

48 Ziel 2

Optimierung der Personalentwicklung für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben

48 Ziel 3

Unterstützung bei der Lösung individueller Fragestellungen zur beruflichen Entwicklung in heterogenen Lebenslagen

- 50 Handlungsfeld 5**
Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- 51 Ziel 1**
Erhöhung des Professorinnenanteils auf mindestens 38% bis 2027, verstärkte Bemühungen bei der Personalgewinnung von Professorinnen
- 52 Ziel 2**
Optimierte Organisation sowie Gleichstellungs- und Diversity-Kompetenz von Gremien, insbesondere Berufungskommissionen
- 53 Ziel 3**
Netzwerkaufbau, Sichtbarkeit und Kompetenzerweiterung Professorinnen
- 54 Handlungsfeld 6**
Nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten
- 55 Ziel 1**
Nachhaltige Entwicklung von Gleichstellungsressourcen
- 56 Ziel 2**
Sicherung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familialer Sorgearbeit
- 57 Ziel 3**
Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den zuständigen Bereichen der Hochschulstruktur
- 58 Zusammenfassung**
Das 6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung als Gender Equality Plan nach Vorgaben der Europäischen Kommission
- 62 Literatur**

Vorwort

Gleichstellung an der HSB 2023-2027

Mit dem vorliegenden „Gender Equality Plan 2023–2027 der Hochschule Bremen. 6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung von Frauen, queeren Menschen und zur Antidiskriminierung im wissenschaftlichen Bereich sowie zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur“ schreibt die HSB ihre nun über mehr als 20 Jahre aufgebaute und stetig weiterentwickelte Gleichstellungsarbeit fort und setzt darüber hinaus einige neue Schwerpunkte. Dieses Programm richtet sich an den Wissenschaftsbereich.

Die nach wie vor bestehenden starken strukturellen Benachteiligungen für Frauen im Feld der Wissenschaft machen Fördermaßnahmen zur Gewinnung und Unterstützung von Frauen in bislang männerdominierten Fachkulturen zu einem weiterhin zentral wichtigen Handlungsbereich unserer Gleichstellungsarbeit. So wird dem Gleichstellungsauftrag der Hochschule entsprechend auch künftig (in den Handlungsfeldern 3, 4 und 5) ein großer Schwerpunkt auf Frauenförderung liegen, von der Akquirierung von Studentinnen in bislang männerdominierte Studiengänge über die Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen bis zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, insbesondere im MINT-Bereich.

Neben der Weiterverfolgung dieser Ziele hat sich die Hochschule Bremen für die kommenden Jahre vorgenommen, insbesondere zwei Themenbereiche prominenter zu setzen als bislang und weiter auszuarbeiten, da ihre Bearbeitung für den angestrebten Wandel der Hochschulkultur besondere Aufmerksamkeit erfordert. So werden in Handlungsfeld 1 der Gleichstellungsarbeit der nächsten Jahre die Verbesserung der Antidiskriminierungsstandards an der Hochschule Bremen und die Förderung der Gender- und Diversity-Kompetenzen der Hochschulangehörigen zentral

gesetzt. In Handlungsfeld 2 soll die Verbesserung von Gender- und Diversity-Kompetenzen in Lehre und, nun verstärkt, auch in Forschung und Entwicklung weiter ausgearbeitet werden.

Ein Fokus auf Frauenförderung und ein Verständnis von Gleichstellungsarbeit, die sich an alle Menschen und explizit an queere Menschen richtet, werden an der Hochschule Bremen nicht in konkurrierender Gegensätzlichkeit zueinander gedacht, sondern formulieren unseren Umgang mit gesellschaftlichen Realitäten und Diskursen.

Die Ziele, die sich die Hochschule Bremen mit der Ausrichtung ihrer Gleichstellungsarbeit im ersten Handlungsfeld für die nächsten Jahre gesetzt hat, beinhalten, in der Hochschule Bedingungen zu schaffen, zu schützen und zu fördern, die den Hochschulangehörigen einen möglichst diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsalltag ermöglichen. Hier stehen die Hochschulkultur, das alltägliche Miteinander und strukturelle Veränderungen im Fokus.

Zur Weiterentwicklung einer Hochschulkultur, die von Fairness, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägt ist, sollen Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote wie etwa Qualifizierungen zum Thema Antidiskriminierung entwickelt werden, die Hochschulangehörige dabei

unterstützen sollen, sich auf diesem Feld weiterzubilden, die eigene Aufmerksamkeit für Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen zu schärfen und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.¹ Die bereits existierenden Unterstützungsformate für Lehrende, um Gender- und Diversity-Kompetenzen als Reflexionskompetenz für die eigene Lehre zu entwickeln, sollen durch weitere Qualifizierungen ergänzt werden, insbesondere für Personen mit Leitungs- und Entscheidungsfunktionen, aber auch für die anderen Hochschulangehörigen, das wissenschaftliche Personal und die Studierenden. Als Hilfestellung für eine erste Annäherung an die Frage, was mit Gender- und Diversity-Kompetenzen eigentlich gemeint ist und was sie womöglich mit dem eigenen Arbeitsbereich oder dem eigenen Studium zu tun haben, bietet die Gleichstellungsstelle der HSB seit 2022 eine kleine Broschüre an, die dazu leicht verständliche Antworten und inspirierende Denkanstöße gibt.²

Die Unterstützung von individuellem Wissenserwerb durch Qualifizierungsangebote ist jedoch nur eine Ebene der Gleichstellungsarbeit der Hochschule Bremen mit dem Ziel eines Kulturwandels. Soziale Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen sind als strukturelle Probleme zu verstehen, die daher immer auch auf struktureller Ebene angegangen werden müssen.

¹ In diesem Programm werden für unterschiedliche Formate die Begriffe Qualifizierung, Sensibilisierung und Workshop verwendet. Dabei werden unter Qualifizierung Maßnahmen verstanden, die zum Aufbau, Erhalt und Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten dienen, die zur Bewältigung beruflicher Anforderungen notwendig sind. Bei Sensibilisierungsangeboten geht es darum, sich bestimmter Vorbehalte bewusst zu werden und sie so möglichst zu überwinden. Workshops sind Kurse, Veranstaltungen o. Ä., in denen sowohl praktische Übungen durchgeführt als auch Themen und Inhalte von den Teilnehmer:innen selbst erarbeitet werden.

² Broschüre: „Gender- und Diversity-Kompetenzen: Was? Wie? Warum? Eine kleine Handreichung für Führungskräfte, Mitarbeitende und Studierende“:
→ https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Broschuere_Gender_und_Diversity_Kompetenzen.pdf (20.4.2023)

Zentral ist hier das Arbeitsfeld Antidiskriminierung, zu dem die Hochschule Bremen aktuell intensiv arbeitet. Dazu gehört beispielsweise die Entwicklung und Anwendung einer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie bzw. -satzung, in der Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung sowie Sanktionen bei Verstößen festgelegt sind und in der das Beschwerdeverfahren an der Hochschule Bremen geregelt ist. Des Weiteren werden verschiedene Materialien und Qualifizierungsmaßnahmen zu chancengerechten und gendersensiblen Personalauswahl- und Berufungsverfahren entwickelt und zur Anwendung gebracht.

Zum Abbau von Diskriminierung an der Hochschule und zur Ermöglichung gleichberechtigter Beteiligung gehört außerdem die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt. Die Hochschule Bremen möchte in ihrer Gleichstellungsarbeit nicht bei einem binären Blick auf die Geschlechter stehenbleiben. Geschlecht ist vielfältig und Geschlechtervielfalt ist Realität an der Hochschule. Insbesondere jene strukturellen Hürden, die trans*, inter* und nichtbinäre Personen an einer gleichberechtigten Teilhabe derzeit noch hindern, möchte die HSB aus dem Weg räumen.

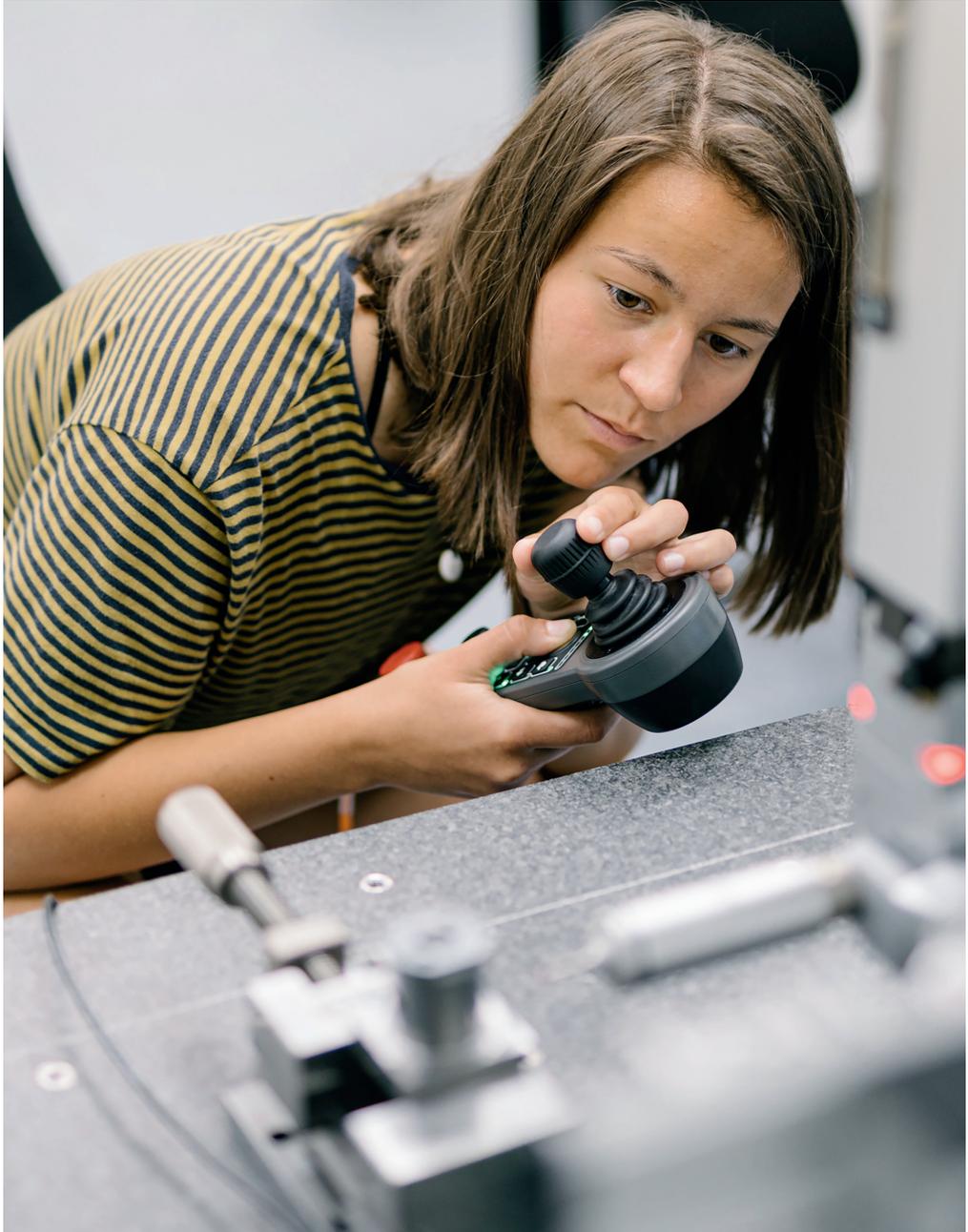
Forschung hat an der Hochschule Bremen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Der Fokus auf die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Forschungsaktivitäten an unserer Hochschule, wie er im zweiten Handlungsfeld des Aktionsprogramms formuliert ist, folgt der Erkenntnis, dass Forschung und Entwicklung von höchster Qualität nur gelingen, wenn Gender und Diversity als wesentliche Dimension wissenschaftlicher Fragen und Prozesse reflektiert und berücksichtigt werden. Daher ist die Integration von Gender- und Diversity-Dimensionen in wissenschaftliche Erkenntnisproduktion gerade auch im Hinblick auf die anwendungsorientierte Forschung der HSB ein wichtiges Anliegen der Gleichstellungsarbeit der

Hochschule Bremen in den nächsten Jahren. Ziele dabei sind insbesondere eine stärkere Reflexion und Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Sinne guter wissenschaftlicher Praxis. Wir wollen einen produktiven Austausch darüber fördern, wie Gender- und Diversity-Aspekte in der Forschung sowohl fachkultur-intern als auch interdisziplinär bearbeitet werden können. Ebenso wird es darum gehen, Strategien zu entwickeln, wie Forschungsprojekte, die Gender- und Diversity-Aspekte bereits berücksichtigen, besser sichtbar gemacht werden können.

Für diese Ziele ist eine generelle Sensibilisierung für die gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten sowie die Qualitätsentwicklung von Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten zu unterstützen, wofür verschiedene Maßnahmen entwickelt werden. Hierunter fallen insbesondere Angebote von Qualifizierungsmaßnahmen für alle mit Forschung befassten Personen und Organisationseinheiten, von Hochschulleitung und Fakultätsleitungen über Forschungsservice, Transferservice, das Zentrum für Lehren und Lernen und alle Forschenden einschließlich der Studierenden.

Zukünftige Professuren sollen auf die Möglichkeit einer Integration von Gender-(Teil)Denominationen überprüft werden und solche sollen nach Möglichkeit formuliert werden, um die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht als Dimension wissenschaftlicher Fragen und Prozesse an der Hochschule Bremen nachhaltig zu etablieren.

Die in diesem Aktionsprogramm formulierten Ziele und Aktivitäten sowie die Gleichstellungskonzepte der HSB allgemein konkretisieren und führen aus, was die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben im Bremischen Hochschulgesetz (BremHG) sowie die Vereinbarungen mit dem Land Bremen im Wissenschaftsplan festhalten.



Zum Thema Gleichstellung erklärt das BremHG im Abschnitt der Aufgaben unter § 4 Abs. 2: „Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hin und tragen allgemein zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei. Sie arbeiten an der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit. Insbesondere stellen die Hochschulen hierzu Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung auf, in denen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sind, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann.“ In § 4 Abs. 2 heißt es zu den Aufgaben weiter: „Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und von behinderten Studierenden und Studierenden mit chronischen Erkrankungen.“ Und in § 4 Abs. 5 erläutert das BremHG die Aufgaben der Hochschulen in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten insbesondere in den Themengebieten Diversity und Antidiskriminierung: „Staatliche Aufgabe der Hochschulen ist die Weiterbildung durch weiterbildendes Studium, durch Forschung und durch Durchführung und Beteiligung an sonstigen Veranstaltungen der Weiterbildung. Die Hochschulen fördern die Weiterbildung ihres Personals. Weiterbildungen in Diversitäts-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sowie in nachhaltiger Entwicklung [...] sollen für alle Beschäftigten insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen

sichergestellt werden. Für Beschäftigte, die eine Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion ausüben oder an Personalauswahlverfahren beteiligt sind, ist die Teilnahme an diesen Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend. Die Hochschulen betreiben eine kontinuierliche und systematische Personalentwicklung für alle an ihnen Beschäftigten. Weiterbildung in der Hochschule ist ein Beitrag zum staatlichen und gesellschaftlichen Ziel und Auftrag des lebenslangen Lernens.“³

Auch im Wissenschaftsplan 2025 erläutert ein längerer Abschnitt die Aufgaben der Bremischen Hochschulen auf dem Feld der Gleichstellung: „Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung sind in den Hochschulen als strategische Leitungsaufgabe verankert und müssen integraler Bestandteil der hochschulinternen Steuerungsinstrumente sein, damit die Zielsetzungen auch von den dezentralen Einrichtungen wie den Fachbereichen und Fakultäten mitgetragen und aktiv umgesetzt werden. Das Land erwartet von den Hochschulen, dass sie ihre strukturierten Gleichstellungskonzepte, in denen dargelegt ist, wie eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Fächergruppen und auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen erreicht werden soll, inhaltlich und auch im Hinblick auf die dezentral handelnden und verantwortlichen Einrichtungen und Personen in ihrer Wirksamkeit überprüfen, weiterentwickeln und fortschreiben. Zugleich sollen die Zielsetzungen der Gleichstellungskonzepte noch stärker mit den Personalstrukturplanungen und der Personalentwicklung verknüpft werden. [...] Ein weiterer entschei-

³ Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBL. 2007, S. 339), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 28. März 2023 (Brem.GBL. S. 305, 311).

⁴ Wissenschaftsplan 2025. Schwerpunkte der bremischen Wissenschaftspolitik 2020 – 2025, hg. v. der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz, Abteilung Hochschulen und Forschung, Bremen März 2019, S. 27–28.

dender Faktor zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit ist die konsequente Weiterentwicklung der Hochschulen zu familiengerechten Einrichtungen. [...] Das Land erwartet von den Hochschulen, dass sie die Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Studium und Familie regelmäßig überprüfen, weiterentwickeln und fortschreiben, damit Hochschulangehörige mit Familienaufgaben bestmöglich in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit unterstützt werden können. Die Schaffung familiengerechter Strukturen trägt dazu bei, hochqualifizierte und innovative Köpfe im Land zu halten oder für die Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen des Landes nach Bremen zu holen. Der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen bezieht sich auch auf die Verankerung von Genderaspekten in Lehre und Forschung und auf die Frage, wie sich die Geschlechterperspektive

im Studium und auch in der Forschung einbeziehen lässt. Die Integration von Genderaspekten zielt z. B. auf die Vermittlung von Genderkompetenz als eine Schlüsselkompetenz sowohl für Lehrende als auch für Lernende und betrifft verschiedene Ebenen von Verhalten und Bewusstsein und umfasst die Lehrdidaktik und auch die Lehrinhalte. Auch in der Forschung sollen Genderaspekte stärker in den Blick genommen werden. Die Erkenntnis, dass Forschungs- und Innovationsansätze beispielsweise zu den großen gesellschaftlichen Herausforderungen ohne Einbeziehung der Genderdimension unvollständig bleiben, [erfordert,] die Genderdimension bei Konzeption, Durchführung und Bewertung von Förderprogrammen und Projekten systematischer zu berücksichtigen. Das Land erwartet, dass die Bremer Hochschulen gendersensible und geschlechtsspezifische Aspekte als Querschnittsfunktion bei ihrer gesamten strategischen Weiterentwicklung in möglichst allen Leistungsbereichen berücksichtigen.“⁴





In diesem 6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung führt die HSB aus, welche konkreten Ziele sie sich bezüglich des im BremHG und im Wissenschaftsplan dargelegten Gleichstellungsauftrags setzt und mit welchen Maßnahmen sie diese im Zeitraum 2023–2027 zu erreichen sucht. Viele der für die nächsten Jahre projektierten Gleichstellungsaktivitäten schließen an zentrale, laufende bereits aus dem Grundhaushalt der Hochschule finanzierte Maßnahmen an und entwickeln diese weiter. Einige weitere Aufgaben, denen sich die Hochschule im Bereich Gleichstellung in den nächsten Jahren stellen möchte, sind vorbehaltlich Drittmittelzuwendungen realisierbar. Zusätzlich formuliert dieses Aktionsprogramm wie seine Vorläufer auch größere Zukunftsziele, die das Streben der HSB nach einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Hochschulkultur artikulieren.

Die formulierten Ziele und Maßnahmen bauen auf den evaluierten und reflektierten Aktivitäten im Vorgängerprogramm auf. Sie wurden aktuellen Anforderungen entsprechend konzipiert, lassen aber auch Raum für die Unwägbarkeiten von Entwicklungen in dem hier gesetzten Planungszeitraum von fünf Jahren bis 2027. Insofern wird zum einen die Zielerreichung wesentlich von den verfügbaren Ressourcen abhängig sein. Zum anderen sind bei der operativen Umsetzung die Zuständigkeiten bei der weiteren Maßnahmenplanung im Rahmen des Projektmanagements zu konkretisieren. Die Zentrale Frauenbeauftragte berichtet dem Akademischen Senat der Hochschule Bremen jährlich über Entwicklungen und Bedarfe.

Wir freuen uns, die Arbeit an der Weiterentwicklung von Geschlechtergerechtigkeit an der HSB zusammen mit allen Hochschulangehörigen in den kommenden Jahren bei Verfügbarkeit der entsprechenden Ressourcen verstärkt voranzutreiben. Dieses Programm wurde am 4. Juli 2023 vom Akademischen Senat der Hochschule Bremen beschlossen.



Prof. Dr. rer.pol. Karin Luckey
Rektorin der Hochschule Bremen



Dr. Barbara Rinken
Zentrale Frauenbeauftragte
der Hochschule Bremen

Handlungsfeld 1

Gender- und Diversity-Kompetenzen und Antidiskriminierung

Die Hochschule Bremen hat das Ziel, die Gender- und Diversity-Kompetenzen der Hochschulangehörigen zu fördern und diesbezüglich zeitgemäße Wissensstandards in der Hochschulkultur zu etablieren. Dazu entwickelt die HSB Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Hochschulangehörigen, die diese dazu befähigen sollen, Gender- und Diversity-Aspekte der eigenen Arbeitsbereiche und Aufgaben zu erkennen und die eigene Involviertheit in entsprechende Hierarchien zu verstehen, um dann durch entsprechende Entscheidungen und Vorgehensweisen eine gleichstellungsorientierte Arbeitspraxis zu verfolgen. Aufgebaut werden sollen die Implementierung, kontinuierliche Durchführung und strukturelle Verankerung entsprechender Qualifizierungen, die die gesamte Organisation der Hochschule miteinbeziehen, sich zunächst jedoch am vordringlichsten an Personen in Entscheidungs- und Führungspositionen richten sollen.

Die Hochschule Bremen strebt danach, ein diskriminierungs- und gewaltfreier, von Respekt und Achtung geprägter Arbeits- und Studienort zu sein und verpflichtet sich, jeglicher Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl in der Hochschule als auch im außerhochschulischen, mit dem Beschäftigungsverhältnis oder Studium in Verbindung stehenden Umgang entgegenzuwirken. Alle Hochschulangehörigen haben Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen durch die Hochschule. Die Hochschule verfügt über klare Maßnahmen und Regelungen, die entsprechende Vorfälle

untersuchen, diesbezügliche Verhaltensweisen in gesetzlich vorgesehenem Rahmen sanktionieren und Betroffene wie Zeug:innen unterstützen. Dazu wird eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie bzw. -satzung entwickelt und beschlossen, in der Beschwerdeverfahren, die Unterstützung von Betroffenen und Zeug:innen sowie die Untersuchung und Sanktion von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festgelegt sind. Zur Unterstützung einer selbstkritischen, respektvollen und diskriminierungssensiblen Hochschulkultur verpflichtet sich die Hochschule Bremen außerdem zur Implementierung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen, die das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für unterschiedliche Formen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt schärfen und auf struktureller wie personeller Ebene Fehlverhalten vorbeugen sollen.

Um allen Menschen an der Hochschule einen möglichst diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsalltag zu ermöglichen, sind auch hinsichtlich der Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt noch verschiedene Veränderungen notwendig. So strebt die Hochschule danach, jene Hürden abzubauen, die insbesondere trans*, inter* und nicht-binären Personen im Weg stehen können. Mit diesem Ziel soll entsprechend der Handlungsempfehlungen der bukoF und entsprechend der bereits erfolgten Umsetzung an anderen Hochschulen ein Verfahren etabliert werden, mit dem Änderungen des Namens und des Geschlechtseintrags an der Hochschule möglichst barrierearm, transparent und mit geringem bürokratischem Aufwand möglich werden.

Statusgruppenübergreifend verfügt die HSB über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familialen Sorgaufgaben, worunter sowohl Kinderbetreuung als auch Pflegeaufgaben verstanden werden. Diese Maßnahmen werden durch das „audit familiengerechte hochschule“ unterstützt und sollen im Zeitraum des 6. Aktionsprogramms weitergeführt werden. Als Familie versteht die Hochschule Bremen alle (Lebens-)Gemeinschaften, die zum privaten und familiären Umfeld von Beschäftigten und Studierenden gehören und in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere Menschen wahrgenommen wird.

Gender- und Diversity-Kompetenzen sollen auch bei Personalauswahl- und Berufungsverfahren verbessert werden. Dazu sollen für die an solchen Verfahren beteiligten Personen zielgruppenspezifische Qualifizierungen zur Förderung gender- und diversitätsensibler Verfahren entwickelt und durchgeführt werden. Das Angebot soll sich an die Mitarbeitenden des Personaldezernats, die Dekanate, die Fakultätsräte, die Abteilungsräte, die Führungskräfte der Verwaltung, die Dezentralen Frauenbeauftragten, die Vorsitzenden und die Teilnehmenden von Berufungskommissionen sowie auch an weitere verantwortliche und interessierte Personen aus Lehre und Verwaltung richten. Ziel ist die Unterstützung bei der Durchführung chancengerechter, gender- und diversitätsensibler Personalauswahl- und Berufungsverfahren. Mit diesem Ziel ist bereits eine gleichstellungs- und diversity-orientierte Aktualisierung des Berufungsleitfadens erfolgt. Dieser aktualisierte Berufungsleitfaden sowie eine damit zusammenhängende Checkliste zur Überprüfung

der Chancengerechtigkeit in Personalauswahl- und Berufungsverfahren soll schnellstmöglich zum Einsatz gebracht werden. Die Anwendung dieser Materialien soll auch Inhalt der genannten Qualifizierungen für die an Personalauswahl- und Berufungskommissionen beteiligten Personen sein. Darüber hinaus wird die Berufsordnung hinsichtlich einer stärkeren Integration von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten überarbeitet.

Ein weiteres Ziel der HSB ist es, sowohl in der eigenen Institution als auch über die Hochschule hinausgehend, landesweit an einer Weiterentwicklung des Wissensstands und der Diskussionskultur zu Gleichstellungsthemen mitzuwirken. Dazu sollen unterschiedliche Veranstaltungsformate und Angebote entwickelt und umgesetzt werden. Geplant sind Veranstaltungen zu Geschlechterverhältnissen und Themen der Genderforschung, die u. a. in Kooperation mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) und den anderen Hochschulen im Land Bremen konzipiert und realisiert werden sollen, um die Begegnung von Wissenschaft mit sozial- und kulturpolitischer Praxis zu fördern und den Austausch von Menschen aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitszusammenhängen zu Gleichstellungsthemen zu unterstützen. Außerdem sollen Studierende, die öffentliche Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen in der Hochschule durchführen möchten, bei deren Planung und Umsetzung unterstützt werden.

Handlungsfeld 1

Ziel 1 **Verbesserung der Gender- und Diversity-Kompetenzen der Hochschulangehörigen**

- Maßnahmen**
- a Gender- und Diversity-Kompetenz-Qualifizierungen für Hochschulangehörige (alle Statusgruppen)
 - Implementierung, kontinuierliche Durchführung und strukturelle Verankerung entsprechender Qualifizierungen (u. a. Sensibilisierungsworkshops, Anti-Bias-Trainings, Workshops zu geschlechterpolitischen Strategien in der Institution Hochschule)
 - Spezifizierte Qualifizierungsangebote für Führungskräfte, für Lehrende und für Studierende
 - Motivation der Hochschulangehörigen zu entsprechenden Qualifizierungen durch die Hochschulleitung
 - Schaffung von Anreizsystemen zur Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungen, z. B. durch Zertifikate, Ausgleiche etc.
 - b Kommunikation einer Handreichung zu Gender- und Diversity-Kompetenzen
 - c Kommunikation einer aktualisierenden Ergänzung zur gültigen Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache
 - d Verbesserte Kommunikation der Haltung der Hochschule zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit
 - Gleichstellungsstatement der Hochschule auf der Landingpage „Gleichstellung“ der Hochschulwebsite
 - Aktualisierung des Infoflyers zu Gleichstellung an der Hochschule im Informationsordner für neue Beschäftigte

- Zuständigkeiten**
- Rektorat (Verantwortung), Personaldezernat und/oder Antidiskriminierungsbeauftragte:r (Organisation/Konzeption), Zentrale Frauenbeauftragte/Gleichstellungsstelle (Konzeption), Externe Trainer:innen (Konzeption/Umsetzung): **a**
- Rektorat und Referat Öffentlichkeitsarbeit und Rektoratsangelegenheiten (Kommunikation), Gleichstellungsstelle (Konzeption/Entwicklung): **b, c**
- Rektorat (Verantwortung), Zentrale Frauenbeauftragte (Konzeption), Personaldezernat und Referat Öffentlichkeitsarbeit und Rektoratsangelegenheiten (Kommunikation): **d**



Handlungsfeld 1

Ziel 2 **Schutz vor (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie diesbezügliche Prävention**

- Maßnahmen**
- a Zielgruppenspezifizierte Qualifizierungen zum Thema Antidiskriminierung, die die gesamte Organisation der Hochschule miteinbeziehen (Ziele dieser Qualifizierungen sind u. a.: Wissen über Struktur und Funktion von Diskriminierung zu erlangen, eigene Vorurteilsstrukturen zu reflektieren, Diskriminierung zu erkennen und zu benennen sowie Interventionsmöglichkeiten zu erlernen):
 - für Mitarbeiter:innen der AGG-Beschwerdestelle und weiterer Organisationseinheiten, die mit Antidiskriminierungsarbeit befasst sind,
 - für Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte und weitere Beschäftigte mit Beratungsaufgaben,
 - für Führungskräfte,
 - für Lehrende und Studierende.
 - b Spezialisierte Angebote für die Stärkung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen (Empowerment). Ziele dieser Angebote sind u. a.: den Folgen von Diskriminierung (z. B. unsichtbar gemacht werden, Ohnmachtsgefühle, Angst, Einsamkeit, Selbstzweifel, vermindertes Selbstwertgefühl) entgegenzuwirken, Stärkung von Eigenmacht und Autonomie zu erfahren sowie Handlungsspielraum zu erlangen.
 - c Überarbeitung und Aktualisierung der Richtlinie gegen (sexualisierte) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (hin zu einer Antidiskriminierungsrichtlinie bzw. -satzung)
 - d Einrichtung einer Beratungsstelle Antidiskriminierung in der HSB
 - e Verbesserung des Beschwerdemanagements sowie Sicherung der Nutzbarkeit der AGG-Beschwerdestelle für alle Mitglieder und Angehörige der HSB und möglichst niedrigschwellige Gestaltung der AGG-Beschwerdestelle. Das bedeutet u. a., dass mit dem Amt der AGG-Beschwerdestelle Personen beauftragt werden, die in der Hochschule ein allgemeines Vertrauen genießen, dass die AGG-Beschwerdestelle möglichst divers besetzt ist (geschlechtlich divers sowie nach Möglichkeit mit Personen, die selbst Diskriminierungserfahrungen haben, insb. aufgrund von Rassismus), dass der Zugang zur AGG-Beschwerdestelle barrierefrei zugänglich und diese barrierefrei nutzbar ist (u. a. für Rollstuhlnutzer:innen sowie für geh-, seh- und hörbeeinträchtigte Menschen), dass Sprech- und Öffnungszeiten der AGG-Beschwerdestelle die Bedürfnisse von in Teilzeit arbeitenden und studierenden Menschen bzw. Menschen mit Sorgeaufgaben berücksichtigen, dass für nichtdeutschsprachige und gebärdensprachige Menschen Dolmetscher:innen zur Verfügung gestellt werden und dass die Beschwerdemöglichkeiten und das Beschwerdeverfahren gut verständlich, transparent und mehrsprachig kommuniziert werden.

- f Aktualisierung und Erweiterung bereits vorhandener Informationsmaterialien für Beschäftigte und Studierende zu (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und zu den diesbezüglichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Hochschule
- g Regelmäßige Information aller Hochschulangehörigen über die Antidiskriminierungsrichtlinie bzw. -satzung der Hochschule sowie über die weiteren erläuternden Publikationen zum Diskriminierungsschutz
- h Verbesserte Kommunikation der Beratungsmöglichkeiten und des Beschwerdemanagements, u. a. auch durch erhöhte Sprachsensibilität in der Ansprache der Hochschulangehörigen, sowohl in puncto Gender-Sensibilität als auch Mehrsprachigkeit betreffend (nicht nur englisch)
- i Entwicklung und Implementierung eines Verhaltenscodex (Code of Conduct) der Hochschule Bremen
- j Weiterführung der individuellen Beratung von Studierenden und Beschäftigten in Fällen von (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- k Austausch und Kooperation der HSB mit der (noch im Aufbau befindlichen) Bremer Landesantidiskriminierungsstelle sowie mit der ADE Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung

Zuständigkeiten

Rektorat (Verantwortung), Personaldezernat und/oder Antidiskriminierungsbeauftragte:r (Organisation/Konzeption), Zentrale Frauenbeauftragte/Gleichstellungsstelle (Konzeption), Externe Trainer:innen (Konzeption/Umsetzung): **a, b**

Rektorat (Verantwortung), Arbeitsgruppe Verfahrenswege und Interventionen (Ausarbeitung), Rechtsstelle (juristische Prüfung): **c**

Rektorat (Verantwortung), Gleichstellungsstelle (Konzeption und Begleitung), Personalrat (Begleitung): **d, e, i**

Rektorat (Verantwortung), Gleichstellungsstelle (Konzeption/Entwicklung), Personaldezernat, Referat Kommunikation und Marketing und Referat Öffentlichkeitsarbeit und Rektoratsangelegenheiten (Beratung und Unterstützung Kommunikation): **f, g, h, i**

Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte (Durchführung): **j**

Rektorat, Personaldezernat, Zentrale Studienberatung, Gleichstellungsstelle, Personalrat (Vernetzung, Austausch): **k**

Handlungsfeld 1

Ziel 3 **Anerkennung von Geschlechtervielfalt**

- Maßnahmen**
- a Umsetzung des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) und Kommunikation des Gesetzes in der HSB, sobald das Gesetz in Kraft tritt
 - b Weiterbildung der Hochschulangehörigen zu Theorie und Praxis der Geschlechtervielfalt

Zuständigkeiten Rektorat (Verantwortung), Rechtsstelle (Umsetzung), Gleichstellungsstelle, Personalrat (Begleitung und Beratung), Zentrale Studienberatung, Personaldezernat, (Kommunikation, Beratung): **a**

Personaldezernat und/oder Antidiskriminierungsbeauftragte:r (Organisation und Durchführung), Gleichstellungsstelle (Begleitung): **b**



Ziel 4 **Familiengerechte Hochschule und Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Sorgaufgaben**

- Maßnahmen**
- a** Weiterentwicklung, Verteilung und Aktualisierung von Informationsmaterialien
- Broschüre: „Studieren mit Kind“: Informationen zu Studienplanung, finanziellen Aspekten, Unterstützungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung, Anlaufstellen an der Hochschule und relevanten Adressen⁵
 - Weiterführung der „Familienkarte“: Bei Anmeldung für die jeweils ein Semester gültige Familienkarte erhalten Studierende eine Reihe von Angeboten und Informationen zur Unterstützung in ihrer besonderen Studiensituation (darunter: Willkommens-USB-Stick mit vielen Informationen, Vernetzung über internen E-Mail-Verteiler, Einführungsveranstaltung zur Vorstellung der Angebote und Beratungsmöglichkeiten der HSB, Eltern-Kind-Café, Kopiergutschein, Freitischmarken für Kinder)
 - Broschüre: „Pflegerische Angehörige“ zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Studium/Beruf⁶, Organisation von Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege
 - Informationsblatt: „Beratungsangebote für soziale Notfälle“ (eine Zusammenstellung der Beratungsstellen in der Stadt Bremen) regelmäßige Aktualisierung und Versendung an alle Mitarbeitenden der HSB⁷
 - Integration von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsinformationen in Informationsmaterialien und Veranstaltungen für Neubeschäftigte und Neuberufene
- b** Beratung und Unterstützung
- Beratung zu Vereinbarkeitsthemen für Beschäftigte und Studierende⁸

⁵ Broschüre „Studieren mit Kind“:
→ https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Referate/ZSB/Studieren_mit_Kind/brosch_version_druckfreigabe.pdf (20.4.2023).

⁶ Thema Pflege auf der Homepage des Familienbüros der HSB:
→ <https://www.hs-bremen.de/informationen-fuer/beschaefigte/pflege/> (20.4.2023).

⁷ Handreichung mit der Zusammenstellung der Beratungsangebote:
→ https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Soziale_Notf%C3%A4lle/beratungsangebote_mobile_version_final.pdf (20.4.2023).

⁸ Beratung von Studierenden mit Vereinbarkeitsthemen:
→ <https://www.hs-bremen.de/studieren/beratung-und-unterstuetzung/familienbuero-fuer-studierende/> (20.4.2023).

Handlungsfeld 1

- Eingangsgespräche mit Neubeschäftigten und Neuberufenen bei der Zentralen Frauenbeauftragten und beim Personalrat
 - Vernetzung, Austausch und Kompetenzentwicklung der Beratungseinrichtungen für Studierende der Hochschule im „Runden Tisch Beratung“ u. a. zu Vereinbarkeits- und Gleichstellungsthemen und zu sozialen Themen
 - Ausbau der Unterstützung von Studierenden mit Kind mit besonderer Berücksichtigung von internationalen Studierenden (Netzwerke ausbauen, Bedarfe abfragen, entsprechende Maßnahmen initiieren)
 - Im Rahmen der Flexibilisierung von Studienstrukturen Umsetzung des Nachteilsausgleichs für Studierende mit familialer Sorgearbeit.
 - Weiterführung des „Solidaritätsfonds für studierende Eltern in sozialen Notlagen“⁹
- c Kinderbetreuung
- Nutzungsmöglichkeiten des Kinderbetreuungsangebots der HSB („Flummi“ und „Socke“)
 - Wiederaufnahme der Kinderferienbetreuung
 - Prüfung der Gestaltung und Finanzierung flexibler Kinderbetreuung, um studierenden Eltern die Teilnahme an Veranstaltungen am späten Nachmittag und Abend zu ermöglichen
- d Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung (Ziele und Maßnahmen im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“)
- Eine erweiterte Anspar- und Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben (Überbrückung von Ferienzeiten) soll Familien mit Sorgeaufgaben in Absprache mit der/dem Vorgesetzten ermöglicht werden (Ergänzung zur einheitlichen DV). Die dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen werden in geeigneter Form bekannt gemacht, um individuelle Umsetzungen zu ermöglichen. Im Rahmen von Führungskräftequalifizierungen erfolgt eine Sensibilisierung für diese Thematik.
 - Flexibles dezentrales Arbeiten wird bei Vereinbarkeitsaufgaben erweitert ermöglicht. Vorgesetzte und Beschäftigte werden in die Lage versetzt, im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse sinnvolle, ggf. auch temporäre Lösungen für den jeweiligen Arbeitsplatz und die persönliche Situation zu finden.
 - Weiterentwicklung und Kommunikation der Regelungen zu Homeoffice oder kurzfristiger Freistellung/Sonderurlaub bei Erkrankung eines Kindes und bei Pflegeaufgaben

⁹ Flyer „Solidaritätsfonds für studierende Eltern in sozialen Notlagen“:
→ https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Solifonds/soliflyer_neu_2016.pdf (20.4.2023).

- Weiterführung der differenzierten Information über Regelungen zu Vereinbarkeit, Mutterschutz etc. auf der Webseite der Hochschule Bremen
- e Nutzung der bestehenden Netzwerke der Hochschulen und Unternehmen im Nordwesten zur Unterstützung der Doppelkarrieren von Paaren bzw. von Partner:innen von Mitarbeitenden und Professor:innen (dual career couples)
- f Weiterentwicklungen der familiengerechten Hochschule
 - Die Rahmenbedingungen für familiengerechte Studienbedingungen werden verbessert
 - Erarbeitung eines gemeinsamen Führungsverständnisses (Führungsleitlinien) unter Einbeziehung der Führungskräfte in geeigneter Form
 - Durchführung einer Qualifizierungsreihe für Führungskräfte zu einschlägigen Dienstvereinbarungen einschließlich des Aspekts der familiengerechten Führung
 - Die Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung werden regelmäßig für das Thema familiengerechte Arbeitszeiten sensibilisiert
 - Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen für Studierende und Beschäftigte

Zuständigkeiten

Familienbüro für Studierende, Familienbüro für Beschäftigte, Personaldezernat (Organisation und Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte/Gleichstellungsstelle (Begleitung): **a**

Zentrale Frauenbeauftragte/Gleichstellungsstelle (Informationsblatt: „Beratungsangebote für soziale Notfälle“: Umsetzung und Kommunikation): **a**

Familienbüro für Studierende, Familienbüro für Beschäftigte, Personaldezernat, Zentrale Frauenbeauftragte/Gleichstellungsstelle, Personalrat Runder Tisch Beratung (Umsetzung): **b**

Internationaler Studiengang Pflege und Familienbüro für Beschäftigte („Study & Care“): **b**

Zentrale Frauenbeauftragte und andere Vorstands- und Vereinsmitglieder (Solidaritätsfonds): **b**

Kinderbetreuungseinrichtungen (Flummi und Socke): **c**

Konrektorat Studium und Lehre (Beauftragung Kinderferienbetreuung): **c**

Rektorat (Verantwortung), Rechtsstelle, Personaldezernat (Prüfung und Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte, Frauenbeauftragte LGG, Familienbüro für Beschäftigte (Begleitung): **d**

Rektorat, Personaldezernat (Umsetzung): **e**

Handlungsfeld 1

Rektorat, Personaldezernat, Familienbüro für Studierende (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte und Personalrat (Begleitung): **f**

Rektorat, insbesondere Konrektorat Studium und Lehre, Qualitätsmanagement,-Studiendekan:innen, Familienbüro für Studierende (Verbesserung Rahmenbedingungen familienfreundliches Studium): **f**

Rektorat, Personaldezernat (Entwicklung Führungsverständnis, Qualifizierung und Sensibilisierung) Personalrat, Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **f**



Ziel 5 **Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei der Personalauswahl**

- Maßnahmen**
- a Definieren von Standards, Festlegung von Prozessen, Ausarbeitung einer Checkliste
 - b Entwicklung und Durchführung zielgruppenspezifischer Qualifizierungen für Mitarbeitende des Personaldezernats, Dekanate, Fakultätsräte, Abteilungsräte, Dezentrale Frauenbeauftragte, Berufungskommissionsvorsitzende und -teilnehmende sowie weitere verantwortliche und interessierte Personen zur Förderung einer gender- und diversity-sensiblen Personalauswahl, auch zur Anwendung des gleichstellungs- und diversity-orientierten Berufungsleitfadens und des Leitfadens / der Zusammenstellung der Kriterien für gender- und diversity-kompetenten Personalauswahl für alle Personalgruppen
 - c Überarbeitung der Berufsordnung hinsichtlich einer stärkeren Integration von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten
 - d Anwendung der gleichstellungs- und diversity-orientierten Aktualisierung des Berufungsleitfadens
 - e Umsetzung und Anwendung der Checkliste zur Sicherstellung gleichstellungs- und diversity-orientierter Berufungsverfahren
 - f Bereitstellung eines Leitfadens / einer Zusammenstellung der Kriterien für gender- und diversity-kompetenten Personalauswahl für alle Personalgruppen

- Zuständigkeiten**
- Rektorat, Dekanate (Verantwortung), Zentrale Frauenbeauftragte, Personalrat (Begleitung) Personaldezernat und/oder Antidiskriminierungsbeauftragte (Organisation und Umsetzung), Zentrum für Interkulturelles Management (Begleitung): **a, b**
- Rektorat (Verantwortung), Juristische Abteilung (Prüfung), Personaldezernat (Organisation und Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Erstellung), Personalrat, Antidiskriminierungsbeauftragte (Begleitung), Dekanate (Kommunikation): **c, d, e, f**

Handlungsfeld 1

Ziel 6 **Hochschul- und landesweite Weiterentwicklung des Wissensstands und der Diskussionskultur zu Gleichstellungsthemen, Öffentlichkeitsarbeit**

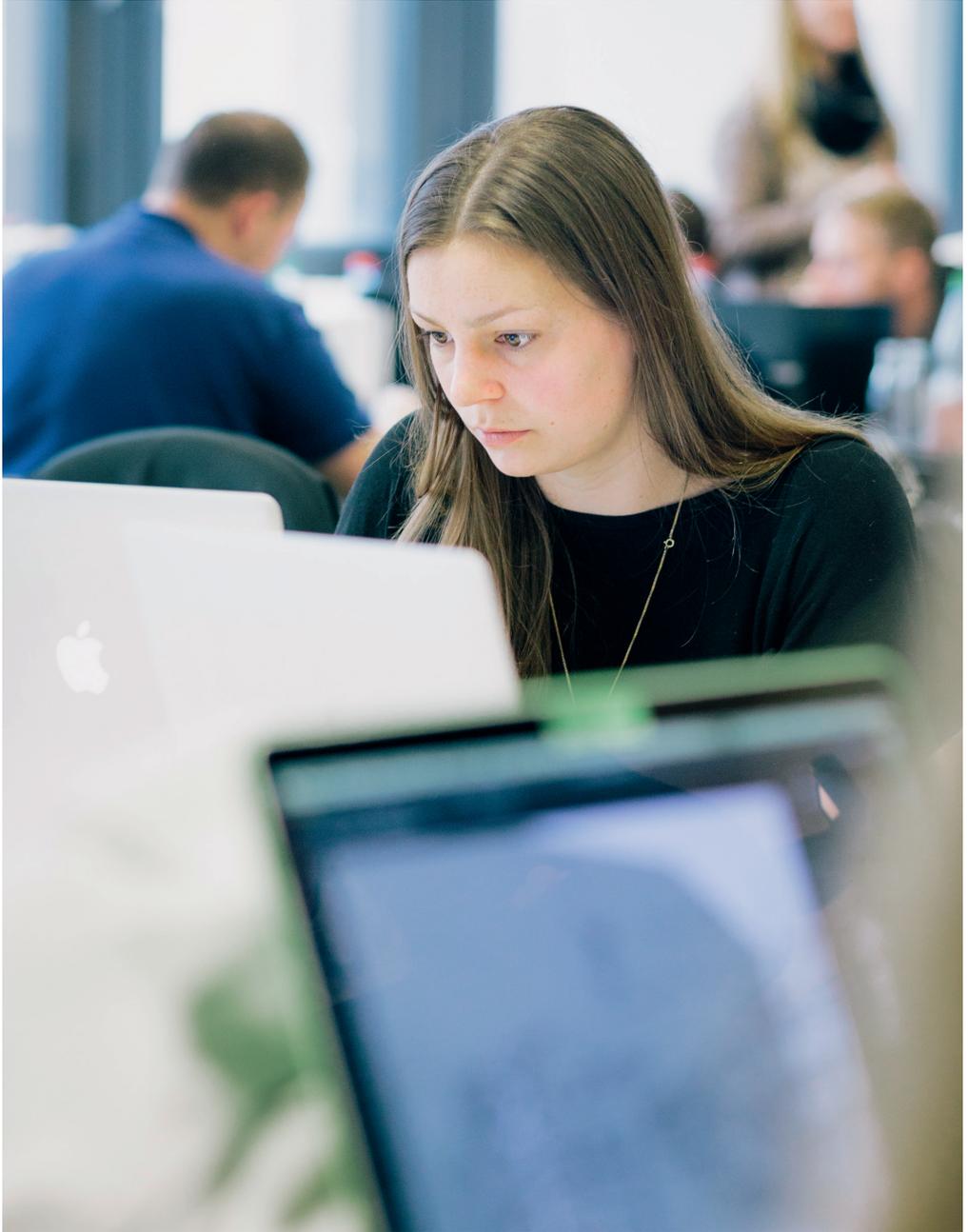
Maßnahmen Organisation von Veranstaltungen und digitalisierten Angeboten:

- a Unterstützung von Studierenden bei der Gestaltung von öffentlichen Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen
- b Organisation von landesweiten Veranstaltungen zu Geschlechterverhältnissen und Themen der Genderforschung, auch in Kooperation mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) / den anderen Hochschulen im Land Bremen. Begegnung von Wissenschaft mit sozial- und kulturpolitischer Praxis. Ermöglichung des Austauschs von Menschen aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitszusammenhängen zu Gleichstellungsthemen. Veranstaltungen in verschiedenen Bremer Stadtteilen. Kombination von wissenschaftlichen Beiträgen mit kulturellen Performances.
- c Entwicklung digitalisierter Angebote für die Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungsthemen, z. B. Kurzfilme

Zuständigkeiten Stelle Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle, Zentrale Kommission für Frauenfragen (Konzeption und Umsetzung): **a**

Stelle Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle, Zentrale Kommission für Frauenfragen, Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (Konzeption und Umsetzung): **b**

Stelle Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle (Konzeption), Referat Kommunikation und Marketing (Umsetzung): **c**



Handlungsfeld 2

Verstärkung von Gender- und Diversity-Kompetenz in Studium, Lehre, Forschung und Entwicklung

Das zweite Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit der HSB befasst sich mit der Verstärkung von Gender- und Diversity-Kompetenzen im Feld der Lehre sowie im Feld von Forschung und Entwicklung.

Das seit 2020 aufgebaute, durch das Professorinnenprogramm III geförderte und am Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL) der HSB verortete Projekt „Gender und Diversity in der Lehre“ unterstützt Lehrende mittels verschiedener Angebote dabei, die eigene Lehre und den Umgang mit den Studierenden gender- und diversityreflektiert zu gestalten. Durch individuelle Beratung und entsprechende online bereitgestellte Materialien (bislang auf der Lern-Plattform AULIS, geplant auf der Homepage des ZLL) können Lehrende ihre Gender- und Diversity-Kompetenz vertiefen und anwendungsbezogen auf den Lehralltag mit den Studierenden reflektieren. So finden im Rahmen der LehrePlus-Angebote (Hochschuldidaktik) regelmäßig gender- und diversityspezifische Workshops statt, in denen sowohl Wissen vermittelt als auch methodischdidaktisch an (der eigenen) Lehre ausprobiert wird. Neben Angeboten verschiedener interdisziplinärer Workshops zu Lehrdidaktik und zu fachübergreifenden Gender- und Diversity-Aspekten soll für Lehrende in Zukunft die Möglichkeit entwickelt werden, sich in Co-Teachings in den eigenen Workshops begleiten und unterstützen zu lassen, um Gender- und Diversity-Aspekte noch besser in den Lehrveranstaltungen berücksichtigen und integrieren zu können. Zukünftig sollen außerdem nicht nur für Lehrende, sondern auch für weitere wissenschaftliche Mitarbeitende sowie für Studierende interkulturelle Qualifizierungen und Diversity-Qualifizierungen angeboten werden.

Wie in der Lehre sollen auch im Bereich der Forschung und Entwicklung nachhaltige Strukturen zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten geschaffen werden. Mit dem Bewusstsein für die gesellschaftliche Verantwortung angewandter Forschung ist die wissenschaftliche Berücksichtigung von Geschlechter- und anderen Vielfältigkeitsdimensionen in Forschungs- und Entwicklungsprojekten unabdingbar. Mit dem Ziel, die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Entwicklung in der HSB strukturell aufbauen und verankern zu können und das Forschungsverständnis der Hochschule grundsätzlich in diese Richtung weiterzuentwickeln, sollen zukünftig entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zielgruppenspezifisch für Hochschulleitung und Fakultätsleitungen, für die am unmittelbarsten mit Forschung und Entwicklung sowie mit Weiterbildung befassten Organisationseinheiten (Forschungsservice, Transferservice und Zentrum für Lehren und Lernen) sowie natürlich für die Forschenden selbst entwickelt werden. Um die Forschenden angemessen darin unterstützen zu können, die Relevanz und das Potential von Gender- und Diversity-Aspekten im gesamten Forschungsprozess – von der Formulierung des Erkenntnisinteresses über die Zusammenstellung des forschenden Teams, die Wahl der Methoden, die Erhebung der Daten bis hin zu den Schlussfolgerungen aus den Forschungsergebnissen – berücksichtigen zu können und entsprechende fachliche und methodische Kompetenz aufzubauen, sollen verschiedene Beratungsstrukturen, Qualifizierungsworkshops sowie Informationsveranstaltungen (z. B. Fachvorträge) und Diskussionsformate (z. B. Werkstattgespräche) für alle forschenden Beschäftigten entwickelt und angeboten werden.

Diese Angebote sollen den Forschenden die Möglichkeit geben, sich sowohl innerhalb der eigenen Fachkultur als auch interdisziplinär darüber auszutauschen und zu reflektieren, welche Rolle Gender- und Diversity-Aspekte in laufenden und geplanten Forschungs- und Entwicklungsprojekten spielen und wie möglicherweise entsprechende Projekte noch verbessert werden können, um innovative und zukunftsweisende Ergebnisse zu erzielen. Mit diesen Zielsetzungen strebt die HSB danach, ihrem selbstformulierten Anspruch gerecht zu werden, eine Wissenschaftskultur

zu leben, die auf eine aktive Mitgestaltung gesellschaftlicher Veränderungsprozesse und Zukunftsthemen ausgerichtet ist. Dazu gehört auch, zukünftige Professuren auf die Möglichkeit einer (Teil-)Denomination im Bereich der Genderforschung zu prüfen und solche Denominationen nach Möglichkeit zu formulieren sowie Studierende bei der Erarbeitung von Thematiken der Genderforschung und Geschlechterpolitik zu unterstützen.



Handlungsfeld 2

Ziel 1 **Qualitätsentwicklung der Lehre unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten**

- Maßnahmen**
- a Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Module im Rahmen der Systemreakkreditierung
 - b Unterstützung der Lehrenden bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre durch individuelle Beratung und Bereitstellung entsprechender Materialien auf der Homepage des Zentrums für Lehren und Lernen (ZLL)
 - c Angebot der Begleitung und Unterstützung von Lehrenden bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre durch Co-Teaching in dafür geeigneten Seminaren
 - d Angebote Interkultureller Qualifizierungen und Diversity-Qualifizierungen (inkl. Gender-Aspekte) für Lehrende und Studierende
 - e Angebote interdisziplinärer Workshops zu fachübergreifenden Gender- und Diversity-Aspekten im Rahmen des hochschuldidaktischen Angebots
 - f Bereitstellung, periodische Versendung und Aktualisierung der Broschüre: „Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache“ für Lehrende und Studierende¹⁰
 - g Angebote Interkultureller Qualifizierungen und Diversity-Qualifizierungen (inkl. Gender-Aspekte) für Wissenschaftliche Mitarbeitende
 - h Beratung, Unterstützung und Begleitung von Studierenden bei der Erarbeitung von Thematiken der Genderforschung und Geschlechterpolitik
 - i Verstärkung der gender- und diversity-sensiblen Fragen in die Evaluationsbögen zur Lehrevaluation

¹⁰ Derzeitige Broschüre „Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache“:
→ https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/orientierungshilfe-fuergendergerechtesprache_final_lakof.pdf (20.4.2023).

- Zuständigkeiten** Qualitätsmanagement (Implementierung), Studiendekan:innen, Zentrum für Lehren und Lernen, Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **a**
- Zentrum für Lehren und Lernen (Konzeption, Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Beratung): **b, c, d, e**
- Zentrum für Interkulturelles Management (Konzeption und Durchführung): **d**
- Stelle Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle (Konzeption und Durchführung): **f**
- Zentrale Frauenbeauftragte (Beratung), Konzeption und Umsetzung ungeklärt: **g**
- Zentrale Frauenbeauftragte, Dezentrale Frauenbeauftragte, Lehrende (Beratung Studierende): **h**
- Rektorat, Qualitätsmanagement (Umsetzung Lehrevaluation): **i**



Handlungsfeld 2

Ziel 2 **Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Entwicklung im Sinne guter wissenschaftlicher Praxis. Sensibilisierung für die gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten. Qualitätsentwicklung von Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten**

- Maßnahmen**
- a Entwicklung und Aufbau von Beratungskompetenzen zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Entwicklung
 - b Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Entwicklung / Durchführung von Qualifizierungsworkshops zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in alle Forschungsaktivitäten
 - für Hochschulleitung und Fakultätsleitungen
 - für die am unmittelbarsten mit Forschung und Entwicklung sowie mit Weiterbildung befassten Organisationseinheiten: Forschungsservice, Transferservice und Zentrum für Lehren und Lernen
 - für alle forschenden Beschäftigten
 - c Interdisziplinäre Diskurs- Informations- und Diskussionsveranstaltungen, die sich damit beschäftigen, wie Gender- und Diversity-Aspekte in der Forschung sowohl fachkulturintern als auch interdisziplinär bearbeitet werden können. Diskussion von Gender und Diversity in Verbindung mit Themen wie Ethik, Nachhaltigkeit sowie mit methodischen Fragen. Fachlicher Input von Forscher:innen, die über Erfahrungen bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in verschiedenen Fachdisziplinen verfügen. Für alle Hochschulangehörigen, auch für Beschäftigte und Studierende der anderen staatlichen Hochschulen im Land Bremen. Organisation von vielfältigen Veranstaltungsformaten für die vielen Dimensionen des Themas und die heterogenen Zielgruppen.
 - d Bereitstellung von gut aufgearbeiteten, niedrighschwelligten Informationen, auf die jederzeit individuell zugegriffen werden kann und die den unterschiedlichen Zielgruppen (Professor:innen, Promovierenden, Studierenden) entsprechen.
 - e Entwicklung von Strategien für mehr Sichtbarkeit für die Forschungsprojekte der HSB, in denen bereits Gender- und Diversity-Aspekte integriert sind
 - f Prüfung zukünftiger Professuren auf die Integration von Gender-(Teil)Denominationen

- g Information über genderrelevante Forschungsaspekte und Orientierung der Forschung an den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Anforderungen weiterer Drittmittelgeber (z. B. EU) an die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten.¹¹

Zuständigkeiten	Zentrale Frauenbeauftragte, Gleichstellungsstelle, evtl. neue Projektstelle ab 2024 zur Integration von Gender und Diversity in die Forschung (Konzeption, Umsetzung, Begleitung): a, b, c, d, e
	Forschungsservice (Umsetzung): a
	Rektorat (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): f
	Konrektorat Forschung und Transfer, Forschungscluster, Projektstelle Integration von Gender und Diversity in Forschung (Umsetzung forschungsorientierte Gleichstellungsstandards): g

Ziel 3 **Unterstützung von Studierenden bei interdisziplinärer, intersektionaler Arbeit zu Gender, Diversity und Antidiskriminierung**

- Maßnahmen**
- a Unterstützungsangebote zum Aufbau eines queeren Studierendennetzwerks
 - b Angebote für die Stärkung von Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen (Empowerment)
 - c Unterstützung von Studierenden bei der Entwicklung und Durchführung von Veranstaltungen zu Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung

Zuständigkeiten	Zentrale Frauenbeauftragte, Gleichstellungsstelle: a, b, c
------------------------	---

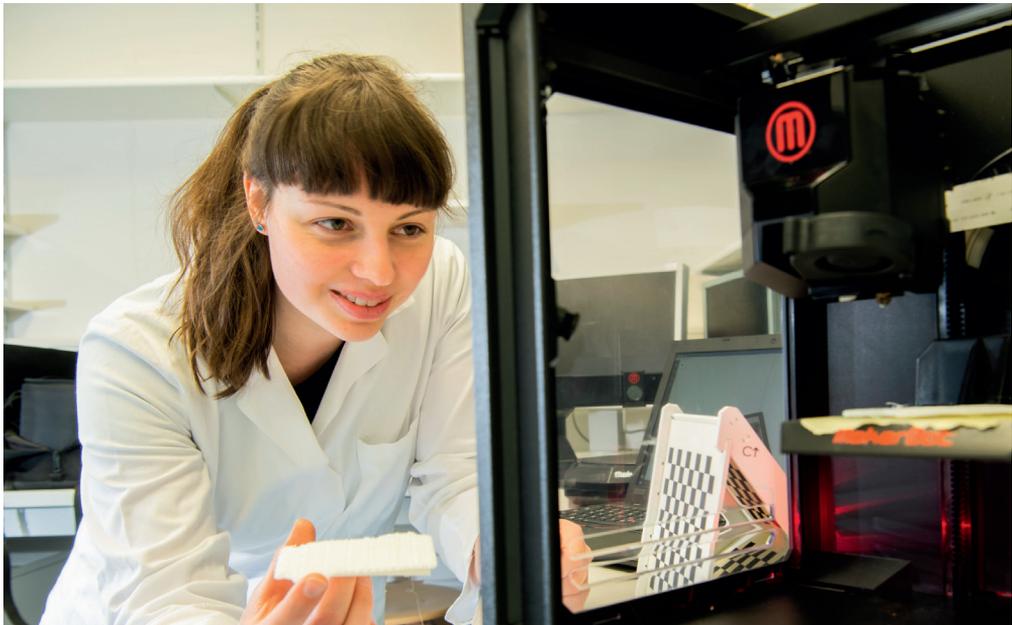
¹¹ Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG:
 → https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/ (20.4.2023).

Handlungsfeld 3

Akquirierung von Studentinnen für MINT-Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auch unter besonderer Beachtung von Migrationsaspekten. Förderung von Studentinnen in diesen Bereichen. Unterstützung beim Übergang in den Beruf und bei der Karriereentwicklung.

Im Wintersemester 2022/2023 lag der Frauenanteil unter den Studierenden an der Hochschule Bremen bei 42,5 %.¹² Dies bedeutet eine Steigerung des Frauenanteils um 2,5 Prozentpunkte seit dem Wintersemester 2016/2017, im MINT-Bereich konnte sogar um 3,3 Prozentpunkte gesteigert werden.¹³ Der aktuelle Frauenanteil in den MINT-Fächern der Hochschule Bremen liegt hingegen bei 27,3%,¹⁴ konnte aber seit 2016 in allen MINT-Fakultäten angehoben werden.

Der derzeitige Studentinnenanteil in MINT-Studiengängen zeigt sich nach wie vor als sehr heterogen, mit großem Handlungsbedarf in spezifischen Disziplinen: Während im Wintersemester 2022/2023 der Studentinnenanteil beispielsweise im Bachelorstudiengang Architektur bei 64,8% lag, betrug er im Studiengang Bauingenieurwesen B. Sc. erst 24,1%. Insgesamt weist die Fakultät Architektur, Bau und Umwelt einen Frauenanteil von 43,2% auf. Niedriger liegen die Anteile in den Fakultäten 4 und 5.



Die Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) weist einen Studentinnenanteil von 22,7% auf, mit Variationen von beispielsweise 13% Studentinnen im Bachelorstudiengang Elektrotechnik (im WiSe 16/17: 6%), sowie 22,9 % Studentinnen im Internationalen Studiengang Medieninformatik B. Sc. (im WiSe 16/17: 18%).

In der Fakultät 5 (Natur und Technik) stellen wir einen Studentinnenanteil von 20,4% (im WiSe 16/17: 18,9%) fest, ein Wert, der positiv beeinflusst wird durch den Internationalen Studiengang Biologie B. Sc. mit einem Studentinnenanteil von 55,3% (im WiSe 16/17: 57 %), in dem aber auch Studiengänge wie z. B. der Internationalen Studiengang Ship Management B. Eng mit 8,3% (im WiSe 16/17: 13%) und Schiffbau und Meerestechnik B. Eng. mit 15,7 %, (im WiSe 16/17: 8%) vertreten sind.

Nach wie vor bestehen bei jungen Menschen stereotype Bilder über technische und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge und Berufe, die den heterogenen Realitäten und den Zukunftspotentialen nicht gerecht werden. Allerdings fallen diese stereo-

typen Vorstellungen in einzelnen Disziplinen auch auf einen fruchtbaren Boden männlich konnotierter, traditioneller Fachkulturen. Dem wird durch gezielte Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen entgegen gewirkt.

So verfolgt die HSB mit der im Jahr 2016 neuausgerichteten Maßnahme Mentoring MINT¹⁵ (mit den Programmen meetMINT für MINT-interessierte Schülerinnen¹⁶ und makeMINT, einem Mentoring-Programm für Studentinnen¹⁷) weiterhin das Ziel, die Anteile an Studentinnen in aktuell männerdominierten MINT-Studiengängen spürbar anzuheben. Grundlegend für diese beiden Programme ist der Einsatz geschulter studentischer Role Models, eine Reflexion von MINT-Fachkulturen und eine enge und konstruktive Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten. Die Entwicklung und Optimierung der Maßnahme Mentoring MINT basiert auf dem Transfer des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses. Eine intersektionale Herangehensweise ist hierbei zielführend.

¹² Den hier genannten und weiteren Daten des Wintersemesters 2022/2023 liegen die amtlichen Zahlen der Hochschule Bremen zugrunde.

¹³ Die hier genannten und weiteren Daten des Wintersemesters 2016/2017 finden sich im Gleichstellungsbericht 2014–2016 der HSB:
→ https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gleichstellungsberichte/gleichstellungsbericht_2014-2016_freigabeversion_2.pdf (22.03.2023).

¹⁴ MINT-Fächer sind hier wie folgt definiert: alle Studiengänge der Fakultät 2 (Architektur, Bau und Umwelt), der Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) und der Fakultät 5 (Natur und Technik) außer dem Internationalen Studiengang Shipping und Chartering.

¹⁵ Mentoring MINT:
→ <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/aktuelles/projekte/mentoring-mint/> (22.03.2023).

¹⁶ meetMINT:
→ <https://www.hs-bremen.de/studieren/vor-dem-studium/meetmint/> (22.03.2023).

¹⁷ makeMINT:
→ <https://www.hs-bremen.de/studieren/im-studium/ergaenzende-angebote-zum-studium/make-mint/> (22.03.2023).

Handlungsfeld 3

Seit der Neuausrichtung der Maßnahme Mentoring MINT im Jahr 2016 kann – nach mehrjähriger Stagnation¹⁸ in allen MINT-Fakultäten – ein leichter Anstieg der Studentinnenanteile festgestellt werden:

Fakultät 2 (Architektur, Bau und Umwelt) von 36% im WiSe 2016/2017 auf 43,2% im WiSe 2022/2023,

Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informatik) von 20% im WiSe 2016/2017 auf 22,7% im WiSe 2022/2023,

Fakultät 5 (Natur und Technik) von 18,7%¹⁹ im WiSe 2016/2017 auf 20,4% im WiSe 2022/2023.

Wie sich dadurch zeigt, sind Effekte nur durch dauerhafte Maßnahmen zu erzielen. Um diese Tendenz zu intensivieren wird die HSB ihre Aktivitäten zur Akquirierung von Frauen für Studiengängen mit geringen Frauenanteilen durch eine prozessorientierte Umsetzung des 2016 entwickelten „Mentoring MINT“-Konzepts weiterhin bedarfsgerecht anpassen. Die bisherige Projektstelle wird als Dauerstelle implementiert, um die erfolgreiche Arbeit fortzusetzen.

Im Career Service wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle das Programm „Rosy Future“ weitergeführt, in dem Maßnahmen entwickelt werden, die Studentinnen beim Übergang vom Studium zum Beruf (wissenschaftliche Karriere, Führungspositionen, Gründungen) unterstützen und auf geschlechtsspezifische Aspekte der Karriereentwicklung vorbereiten.

Durch die vorliegenden Programme werden Schülerinnen ab Klasse sieben für MINT-Studiengänge gewonnen, Studienanfängerinnen durch ein Mentoring-Programm begleitet und Absolventinnen beim Übergang in den Beruf unterstützt, sodass alle relevanten Übergänge durch Gleichstellungsmaßnahmen begleitet werden. Die Maßnahmen der differenzierten Information vor dem Studium und der Vernetzung und Begleitung im Studium sind auch auf das im Wissenschaftsplan 2020 benannte Ziel der Verbesserung der Studienerfolgsquote ausgerichtet.²⁰

Die Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für bislang noch männerdominierte Studiengänge sollen weiterentwickelt werden u. a. hinsichtlich der Einbeziehung von Schülerinnen anderer Altersstufen sowie der Ausrichtung auf spezifische Zielgruppen wie etwa Frauen mit Zuwanderungsgeschichte.

Mit dem Ziel Frauen in MINT vom Beginn des Studiums bis zur Karriereentwicklung in entsprechenden Berufsfeldern zu unterstützen, sind Maßnahmen sowohl zur Vernetzung und zum Empowerment für Studentinnen, Doktorandinnen, Hochschulabsolventinnen und Berufseinsteigerinnen in männerdominierten MINT-Bereichen als auch wissenschaftliche Veranstaltungen zum Transfer und Unterstützungsformate hinsichtlich Existenzgründungen von Frauen geplant. Darüber hinaus ist parallel zu diesen Unterstützungs-, Vernetzungs- und Informa-

¹⁸ Vgl. hierzu: Gleichstellungsbericht 2014–2016 der HSB:

→ https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gleichstellungsberichte/gleichstellungsbericht_2014-2016_freigabeversion_2.pdf (22.03.2023).

¹⁹ Die Zahlen beziehen sich auf die Studentinnenanteile der Studiengänge der Fakultät 5 außer dem Internationalen Studiengang Shipping und Chartering, da hier ein wirtschaftswissenschaftlicher Schwerpunkt vorliegt. Dies entspricht der Definition des statistischen Bundesamtes.

²⁰ Vgl. Wissenschaftsplan 2020, S. 25, S. 29 (Bremische Bürgerschaft, Drucksache 18/1516).

tionsveranstaltungen laufend weiter am angestrebten Kulturwandel der MINT-Fachrichtungen und -Berufsfelder zu arbeiten, wobei hierzu u. a. Projekte unter Beteiligung von Hochschulabsolventinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Berufseinsteigerinnen und jungen weiblichen Fachkräften konzipiert werden sollen.



Handlungsfeld 3

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

- Maßnahmen**
- a Weiterführung der Veranstaltungsreihe meetMINT²¹ für Schülerinnen und deren soziales Umfeld:²²
- Online-Treffen mit Information zu den MINT-Studiengängen durch studentische Role Models und Erfahrungslernen durch gemeinsames Experimentieren (Format: meetMINT-viBes)
 - Unternehmensbesuche und Kennenlernen des Berufsalltags unter Beteiligung weiblicher Role Models und Alumnae der HSB mit gemeinsamen Aktivitäten (Format: meetMINT@company)
 - Berufsorientierungs-Workshop für Schülerinnen und deren Eltern inklusive MINT-Speed-Dating mit MINT-Studentinnen (Format: Next Generation)
 - Ausbau der Reihe „MINT-Frauen im Interview“²³
 - Kontinuierlicher Aufbau und Qualifizierung eines studentische Role Model Teams
- b Weiterentwicklung der Veranstaltungsreihe meetMINT durch den Aufbau des Projektes „meetMINT-Lab“ für Schülerinnen:²⁴
- Einrichtung zielgruppengerechter Lernräume (meet-MINT-Space) für Mädchen und Technikstudentinnen unter Berücksichtigung verschiedener vernetzungs- und kreativitätsfördernder (informeller) Lehr-/Lern- und Kommunikations-szenarien

²¹ „meetMINT“ ist eine Veranstaltungsreihe an der Hochschule Bremen für Schülerinnen ab der 7. Klasse. Ziel von „meetMINT“ ist eine kontinuierliche Förderung und Stabilisierung des Interesses an den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik durch die reflexive Entwicklung und Umsetzung ganzjähriger, sich ergänzender Berufsorientierungsinstrumente sowie durch die Einbindung des sozialen Umfeldes der Schülerinnen. Die „meetMINT“-Instrumente setzen an folgenden Faktoren für die geschlechtsungleiche Verteilung von Studierenden in MINT-Fächern an: das naturwissenschaftlich-technische Selbstkonzept von Schülerinnen, der Einfluss der Eltern und der Peer Group, das Informationsdefizit von Studieninteressierten und das Image der MINT-Fächer. Weitere Informationen:

→ <https://www.hs-bremen.de/studieren/vor-dem-studium/meetmint/> (20.4.2023).

²² Das Programm meetMINT wurde 2018 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als Modellprojekt ausgewählt. Link zum Instrumentenkasten der DFG:

→ <https://www.gesis.org/starq/inka/massnahme?id=87> (20.4.2023).

²³ Weitere Informationen zu den Veranstaltungsformaten des Programms meetMINT:

→ <https://www.hs-bremen.de/studieren/vor-dem-studium/meetmint/> (20.4.2023).

- Implementierung eines Projekt-Beirats unter Beteiligung der Fakultäten
 - Entwicklung eines Qualifizierungsprogramms für die studentischen Role Models des meetMINT-Space
 - Angeleitete, fachübergreifende Entwicklung von Experimenten und Mitmach-Aktionen durch MINT-Studentinnen mit Bezug zur Lebenswelt der Schülerinnen, zum Studienangebot und zu den Forschungsschwerpunkten der HSB
 - Vernetzungs- und Experimentiertreffen mit studentischen Role Models mit vergleichenden, erfahrungsbasierten Informationen und Erfahrungslernen durch gemeinsames Experimentieren MINT-begeisterter Schülerinnen und MINT-Studentinnen
 - Regelmäßige, offene Vernetzung und Austausch von MINT-begeisterten Schülerinnen und stud. Role Models (Open meetMINT-Space)
 - Campustouren in den Fakultäten (z. B. „Junges Informatiklabor“) und Kennenlernen der HSB-Campus
- c Information und Beratung zu zielgruppengerechter Umsetzung von Veranstaltungen
- d Beteiligung am „Girl's and Boy's Day“ / „Zukunftstag“
- e Einsatz der im meetMINT-Space entwickelten Experimente bei geschlechterübergreifenden Veranstaltungen in der HSB und im Land Bremen (z. B. MINT-Tag, Studieninfotag, Girl's Day)
- f Redaktionelle Qualitätskontrolle bei Printmaterial, Social Media und Webcontent hinsichtlich zielgruppengerechter stereotypfreier Gestaltung in Text und Bild
- g Weiterführung und -entwicklung von Schulkooperationen
- h Gestaltung der Studiumgebung nach Gleichstellungsaspekten (z.B. Sichtbarmachung von Role Models durch Plakate) (z. B. im meetMINT-Space)

²⁴ Mit dem „meetMINT-Lab“ soll ein Ort der Begegnung für MINT-affinen Schülerinnen und für MINT-Studentinnen der HSB geschaffen werden. MINT-Studentinnen sollen dort – fachlich angeleitet und begleitet – fachübergreifend Experimente und Mitmach-Aktionen für Mädchen ab der 7. Klasse entwickeln. Diese Praxisangebote sollen mit einem Bezug zur Lebenswelt der Mädchen, zum Studienangebot und zu den Forschungs-Schwerpunkten der HSB aktuelle, gesellschaftlich relevante Themen aufgreifen. Durch die aktive Gestaltung und Erprobung von Praxisangeboten sollen MINT-Studentinnen im „meetMINT-Lab“ fachübergreifend vernetzt und Verschränkungen von Fachkultur und Geschlecht reflektiert werden. In einer Testphase werden diese Praxisangebote gemeinsam mit Schülerinnen erprobt. Es soll eine nachhaltige Vernetzung von MINT-affinen Schülerinnen untereinander und von Studentinnen und Schülerinnen initiiert werden. Ziel ist es, mehr Schülerinnen für technische Studiengänge zu gewinnen. Weitere Informationen:
 → <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/aktuelles/projekte/meetmint-lab/> (20.4.2023).

Handlungsfeld 3

Zuständigkeiten Zentrale Studienberatung (ZSB) / Mentoring MINT (Maßnahmenentwicklung, Programm-Management, Organisation, Umsetzung, Begleitung): **a, c, h**

ZSB / Mentoring MINT (Maßnahmenentwicklung, Projektleitung, Organisation, Umsetzung): **b**

ZSB / Mentoring-MINT (Begleitung, Koordination): **e, f, h**

Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **a-h**

ZSB / Schulkontaktstelle und Beratungsteam (Organisation, Umsetzung): **d, g**

Sprecher:innen der Forschungscluster, Studiengangsleitungen, Lehrende, Laborverantwortliche (Unterstützung, Begleitung): **a, b, d, e, f, g, h**

Rektorat (Entfristung Mentoring MINT-Stelle): **a, b, c, e, f, h**

Referat Kommunikation und Marketing (Unterstützung, Organisation, Umsetzung): **f, h**



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

- Maßnahmen**
- a** Weiterführung und Ausbau des Mentoring-Programms „makeMINT“²⁵ für MINT-Studentinnen
- Peer-Mentoring im Tandem für Studienanfängerinnen mit geschulten Mentorinnen aus einem höheren Semester der MINT-Studiengänge (Format: „Individuelles Mentoring“)
 - Qualifizierungsmodule für Mentorinnen: Qualifizierung, Coaching, Gendersensibilisierung und Reflexion der MINT-Fachkulturen unter intersektionaler Perspektive
 - Moderierte Vernetzungstreffen zur Entwicklung handlungsleitender Strategien für Mentees und Mentorinnen (Format: Science Talk)
 - Fachübergreifende jährliche Vernetzungsveranstaltungen für MINT-Studentinnen und Alumnae (Format: Sommerfest)²⁶
 - Regelmäßiger „Offener Treff“ für MINT-Studieneinsteigerinnen unter Beteiligung der makeMINT-Mentorinnen als niedrigschwelliges Angebot
- b** Angebote in den Fakultäten
- Weiterführung „Junges Informatiklabor“²⁷ in der Informatik zur Unterstützung des Studieneinstiegs

²⁵ Mit „makeMINT“ bietet die Hochschule Bremen MINT-Studieneinsteigerinnen in männerdominierten Studiengängen ein zweisemestriges Mentoring-Programm. Die Unterschiede zwischen MINT-Studenten und MINT-Studentinnen zeigen sich zum einen in einer geringeren Identifikation von Studentinnen mit diesen männlich konnotierten Fächern, zum anderen bewerten MINT-Studentinnen ihre Chancen in Bezug auf Berufseintritt und Karriere deutlich schlechter. Diese Antizipation struktureller Ungleichheiten qua Geschlecht führt zudem zu Unterschieden in der Selbstwirksamkeitserwartung von MINT-Studentinnen und kann sich auf den Studienerfolg auswirken. Mit „makeMINT“ soll – durcheine Erweiterung der Erlebnis- und Erfahrungsbereiche – Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung genommen werden.

²⁶ Weitere Informationen zu den makeMINT-Formaten:
→ <https://www.hs-bremen.de/studieren/im-studium/ergaenzende-angebote-zum-studium/make-mint/> (20.4.2023).

²⁷ Weitere Informationen zur Einrichtung „Junges Informatiklabor“:
→ www.hs-bremen.de/die-hsb/fakultaeten/elektrotechnik-und-informatik/labore/junges-informatiklabor/ (20.4.2023).

Handlungsfeld 3

c Transdisziplinäre Öffnung

- Öffnung von MINT-Seminaren, Vorlesungen und Laborveranstaltungen für Studentinnen anderer Studiengänge der HSB, bei evtl. Interesse an Studiengangswechsel oder Zweitstudium

Zuständigkeiten ZSB/Mentoring-MINT (Maßnahmenentwicklung, Organisation, Umsetzung): a

Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): a-c

Fachschaften, AStA: (Unterstützung): a

Zentrale Studienberatung (Begleitung): b, c

Studiengangsleitungen, Lehrende, Laborverantwortliche (Umsetzung, Unterstützung): b, c

Hochschulentwicklung, Konrektorat Studium und Lehre, Studienerfolgsmanagement (Umsetzung): c



Ziel 3 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in MINT-Studiengängen und -Arbeitsfeldern

- Maßnahmen**
- a** Einrichtung und Begleitung von Projekten von und für Studentinnen, Doktorandinnen, Hochschulabsolventinnen und Berufseinsteigerinnen in männerdominierten MINT-Bereichen zum Empowerment und zur gegenseitigen Unterstützung wie beispielsweise Peer-Coachings und andere Vernetzungsformate sowie Verstetigung dieser Projekte, auch durch die Einrichtung entsprechender Maßnahmen wie beispielsweise Maker Spaces; Nutzung der Erfahrungen zum Peercoaching (Aufbau, Weiterbildung) aus AddInno und Übertragung auf den MINT-Bereich; Ausbau des Maker Space „meetMINT-Lab“ für Studierende; Kooperation mit Werkstätten im FreiRAUM (fakultätsübergreifende Anlaufstelle für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende mit Innovations- und Gründungsvorhaben)
 - b** Austausch- und Transferveranstaltungen mit Fokus auf Best-Practice-Beispielen zur Unterstützung von Studentinnen, Doktorandinnen, Hochschulabsolventinnen, Berufseinsteigerinnen und jungen weiblichen Fachkräften; Experimentierformate auf- und ausbauen (u. a. Themenreihe „Who Cares?“)
 - c** Konzipierung von Projekten zum Kulturwandel der MINT-Fachrichtungen und -Berufsfelder, unter Beteiligung von Hochschulabsolventinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Berufseinsteigerinnen und jungen weiblichen Fachkräften
 - d** Wissenschaftliche Veranstaltungen zur Vernetzung und zum Transfer (z. B. Fachtagungen, Werkstattgespräche mit anderen wissenschaftlichen Fach-Communities und zum Transfer in vorbildliche Praxis-Felder)

Zuständigkeiten Gleichstellungsstelle, evtl. neue Projektstelle ab 2024 zur Unterstützung von Frauen in MINT (Umsetzung), Zentrale Studienberatung (Kooperation, Begleitung), Hochschule Bremerhaven (Kooperation): **a, b, c, d**

Handlungsfeld 3

Ziel 4 **Unterstützung des Übergangs vom Studium zum Beruf und der Karriereentwicklung (wissenschaftliche Karriere, Führungspositionen, Gründungen)**

- Maßnahmen**
- a Weiterführung des Programms „Rosy Future“²⁸ für Studentinnen
 - Organisation von Podiumsdiskussionen mit erfolgreichen Frauen in MINT-Unternehmen, Frauen in Führungspositionen und Alumni der HSB.
 - Organisation von Workshops zur Stärkung der Selbstkompetenz und zur Unterstützung von Berufswahl und Entwicklung von Karrierewegen
 - Podcast mit Informationen für Frauen zu Karriereentwicklung und dem Weg in Führungspositionen, insbesondere mit Informationen zu beruflichen Wegen für Migrantinnen in Deutschland
 - b Beratung und Unterstützung zu Existenzgründung mit besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten

- Zuständigkeiten**
- Career Service (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte / Gleichstellungsstelle (Begleitung): **a**
- Gründungsservice, Bremer Hochschulinitiative zur Förderung von unternehmerischem Denken, Gründung und Entrepreneurship (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte / Gleichstellungsstelle (Begleitung): **b**

²⁸ Informationen zu der Veranstaltungsreihe „Rosy Future“ für Studentinnen am Übergang zum Beruf: → <https://www.hs-bremen.de/studieren/nach-dem-studium/bewerbung-und-berufseinstieg/#c4314> (25.5.2023).

Ziel 5 Bedarfsanalyse der Zugangsmöglichkeiten und Unterstützung für geflüchtete bzw. migrierte Frauen ins Studium

- Maßnahmen**
- a Erhebung der Potentiale und Bedarfe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte für Übergänge ins Studium, speziell in MINT-Studiengänge der HSB
 - b Vernetzung auf Hochschul- und Landesebene mit relevanten Akteurinnen zur Unterstützung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte
 - c Vernetzung von Mädchen ab 17 Jahren und jungen Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins und ihrer Selbstwirksamkeit hinsichtlich eines MINT-Studiums
 - d Verschiedene Angebotsformate, die Mädchen und jungen Frauen Orientierung bei der Studienwahl bieten mit Fokus auf die besondere gesellschaftliche Relevanz technischer Berufsfelder

Zuständigkeiten Gleichstellungsstelle, evtl. zukünftige Projektstelle (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): a, b, c, d

Zentrum für Interkulturelles Management (Unterstützung), International Office (Unterstützung), Kooperation mit dem „HERE AHEAD – Academy for Higher Education Access Development“ in Bremen: b, c

Handlungsfeld 4

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Maßnahmen der Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen im Mittelbau werden basierend auf den vorhandenen Erfahrungen aus den vorangegangenen Aktionsprogrammen weiterentwickelt. Erfolgreiche Maßnahmen, wie die Abschlussfinanzierungen von Promotionen, werden fortgesetzt.

Das im Personaldezernat angesiedelte Programm „HSB-BestPROfessur – Bremer Modell zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal“ bietet die Möglichkeit der Entwicklung neuer Qualifizierungswege für professorales Personal durch umfangreiche Erprobung des Konzepts „HSB-Qualifizierungsstelle“ und die Schaffung abgesicherter Berufskorridore / alternativer Karrierewege zur FH/HAW-Professur. Eine zentrale Herausforderung ist hier die Herstellung von mehr Planbarkeit durch (gesetzlich) abgesicherte Entfristungs- bzw. Übernahmeoptionen.

Es werden Schwerpunktprofessuren als Förderung von Entwicklungsansätzen für HSB-Professuren in identifizierten Pilotbereichen eingerichtet, verknüpft mit dem HSB-Qualifizierungsstellen-Konzept und mit dem Ziel der Stärkung einer zukunftsgerichteten, individuellen wie institutionellen Entwicklung, die es strukturell und finanziell abzusichern gilt. Diese beziehen sich auf zentrale Bedarfsfelder wie Pflege und Gesundheit sowie Digitale Transformation. Eine Querschnittsaufgabe ist die geschlechterparitätische, diversitysensible und internationale Personalgewinnung im Rahmen der Internationalisierungsstrategie der HSB.

Ziel 1 Förderung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Lehrkräften für besondere Aufgaben

- Maßnahmen**
- a Qualifizierungsstellen für promovierte Frauen zur Befähigung der Bewerbung um eine FH-Professur (Gelegenheit zur selbstständigen Lehre und Unterstützung des Erwerbs der inner- und außerhochschulischen Praxis)
 - b Abschlussfinanzierung der Promotionen von Frauen, Förderung der für eine Professur notwendigen zusätzlichen Qualifikationen (Vernetzung in der Scientific Community, Teilnahme an Konferenzen, Publikationen).
 - c Hochschulpolitische Aktivitäten zur Ermöglichung eines „Tenure-Track“-Weges an Bremer Fachhochschulen (Novellierung BremHG) und damit der Bindung geförderter Nachwuchswissenschaftlerinnen an die fördernde Hochschule
 - d Intensivierung der Werbung für die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule Bremen, auch und insbesondere aktive Ansprache von Frauen im Mittelbau an Universitäten der Region
 - e Verstärkte Bemühungen um die Gewinnung internationaler Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - f Unterstützung beim Implacement in Wissenschaft, Forschung und Unternehmen
 - g Podcast-Specials im Rahmen der 2022 neu gestarteten Alumni-Talks-Reihe mit Schwerpunktsetzungen wie z.B. „Einstieg in die Wissenschaft“, „Frauen in Führungspositionen“, „Berufliche Wege für Migrantinnen in Deutschland“ oder auch „Vereinbarkeit von Berufsbeginn und familialer Sorgearbeit“.

Zuständigkeiten Rektorat, Personaldezernat (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): a, c, d, e, f

Konrektorat Forschung und Transfer, Personaldezernat (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): b

International Office: e

Career-Service (Umsetzung), Referat Kommunikation und Marketing (Umsetzung), Gleichstellungsstelle (Begleitung): g

Handlungsfeld 4

Ziel 2 **Optimierung der Personalentwicklung für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

- Maßnahmen**
- a Ermöglichung von Weiterbildungen, Unterstützung bei Freistellung und Finanzierung
 - b Wiederaufnahme der Vernetzungsveranstaltungen für Frauen im Mittelbau, Einladung von Expert:innen zu ausgewählten Themen
 - c Informations- und Vernetzungsveranstaltungen mit Frauen aus Unternehmen in der Region und in Führungspositionen, Orientierung an Role Models, Darstellung und Diskussion diverser Aspekte verschiedener Karriere-Optionen
 - d Prüfung der angemessenen Entgelteingruppierung (EntgTranspG: Entgelttransparenzgesetz)

- Zuständigkeiten**
- Personaldezernat (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte, Personalrat (Begleitung): **a, d**
- Fakultäten (Unterstützung): **a**
- Stelle zur Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle (Umsetzung)
Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **b, c**
-

Ziel 3 **Unterstützung bei der Lösung individueller Fragestellungen zur beruflichen Entwicklung in heterogenen Lebenslagen**

- Maßnahmen**
- a Individuelle Beratung zu beruflicher Entwicklung und Möglichkeiten der Potentialentwicklung bei Einführungsgesprächen und auf Nachfrage
 - b Coaching für Karriereentwicklung

- Zuständigkeiten**
- Zentrale Frauenbeauftragte, Stelle Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle (Organisation, Verantwortung, Umsetzung): **a, b**
- Externe Expert:innen (Durchführung): **b**



Handlungsfeld 5

Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Im 5. Aktionsprogramm (2018–2022) wurde als Ziel der HSB formuliert, den Professorinnenanteil, der 2016 bei 26% lag, bis 2022 auf mindestens 35% zu steigern. Dieses Ziel konnte nicht erreicht werden, 2022 lag der Anteil der weiblich besetzten Professuren bei 32%. Um den Professorinnenanteil weiterhin kontinuierlich anzuheben, sind zusätzliche Anstrengungen, verbunden mit entsprechenden nachhaltigen Investitionen, notwendig. Die Realisierung dieser Maßnahmen vorausgesetzt, setzt sich die HSB das Ziel, bis 2027 einen Professorinnenanteil von mindestens 38% zu erreichen.

Das von der gesamten Hochschule getragene perspektivische Ziel ist selbstverständlich die paritätische Verteilung aller Aufgaben und Positionen auf allen Hierarchieebenen. Im Rahmen von Zielvereinbarungen werden zwischen Dekanen und Rektorat auf die jeweiligen Fakultäten bezogene differenzierte Zielzahlen vereinbart. Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird, wie im BremHG § 4 (2) vorgesehen, ein Frauenanteil von 50% angestrebt bei gleichzeitiger Umsetzung von Entlastungsmaßnahmen für überdurchschnittlich in Gremien engagierte Frauen. Letzteres ist notwendig, damit das Engagement für Gleichstellung nicht zum Karrierehemmnis wird.



Ziel 1 Erhöhung des Professorinnenanteils auf mindestens 38% bis 2027, verstärkte Bemühungen bei der Personalgewinnung von Professorinnen

- Maßnahmen**
- a Schaffung von Anreizsystemen für die Fakultäten für nachgewiesene Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen für Berufungsverfahren, u. a. durch Konsultierung fachspezifischer Frauen- und anderer Netzwerke national und international
 - b Konsultierung von fachübergreifenden Frauennetzwerken (national und international)
 - c Aufbau eines regionalen Frauennetzwerks von Promovierenden, Frauen in der Postdoc-Phase und Frauen in Unternehmen/Praxis zur Vorbereitung der Bewerbung auf eine Professur an der HSB, insbesondere für die bislang noch männerdominierten MINT-Fachkulturen
 - d Weiterführung der regelmäßigen Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten zum gemeinsamen Leitziel, bis 2027 einen Professorinnenanteil von mindestens 38% zu erreichen
 - e Frühzeitige Beratung der Dekanate durch die Frauenbeauftragten bei Planung und Ausschreibung von Stellen
 - f Proaktives Recruiting durch professionelles Headhunting insbesondere bei der Gewinnung von Frauen für in besonderem Maße männlich konnotierte Fachkulturen und internationaler Wissenschaftlerinnen
 - g Anpassung des Ausschreibungstextes für Professuren an das neu gesetzte Ziel von 38% Professorinnenanteil und Integration von Textpassagen zur Möglichkeit der Beschäftigung im Angestelltenverhältnis und in Teilzeit
 - h Weiterführung der erfolgreichen Veranstaltungen „Wie werde ich FH-Professorin?“ mit Informationen zu den Voraussetzungen für eine Professur, Role Models und Vernetzungsangeboten
 - i Weiterführung der Bemühungen um paritätische Besetzung der Gutachter:innen in Berufungsverfahren
 - j Versand der Ausschreibungen auch über die Gleichstellungsstelle

- Zuständigkeiten**
- Rektorat, Dekanate (Konzeption, Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **a, d, f**
 - Personaldezernat (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **b, g**
 - Dekanate, Berufungskommissionsvorsitzende, Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte (Beratung): **e**
 - Stelle Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle (Umsetzung),

Handlungsfeld 5

Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): c, h

Rektorat, Berufungskommissionen (Recherche Gutachter:innen): i

Personaldezernat, Zentrale Frauenbeauftragte (Umsetzung): j

Ziel 2 **Optimierte Organisation sowie Gleichstellungs- und Diversity-Kompetenz von Gremien, insbesondere Berufungskommissionen**

- Maßnahmen**
- a Umsetzung und Anwendung der geschlechter- und diversitygerechten Überarbeitung des Berufungsleitfadens inkl. Checkliste zur Überprüfung geschlechter- und diversitygerechter Berufungsverfahren
 - b Inanspruchnahme externer Kompetenz mit nachgewiesener Gender- und Diversity-Qualifikation zur Beurteilung außerfachlicher Kompetenzen von Bewerber:innen in Berufungsverfahren, Ermöglichung verschiedener Anbieter:innen zur Auswahl durch die Kommissionen
 - c Fortsetzung des intensiven Engagements von Zentraler und Dezentralen Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen und die Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen
 - d Regelmäßige Weiterbildungen der Dezentralen Frauenbeauftragten
 - e Berufungskommissionen kümmern sich aus eigener Initiative und nachgewiesen (auch extern) um einen Frauenanteil von 50%, davon mindestens eine Professorin
 - f Verbesserung des prozentualen Anteils von Frauen in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung, Zielrichtung: Parität
 - g Frauen, die sich durch die Umsetzung von a) und/oder b) vergleichsweise überdimensional in Gremien engagieren, erhalten Entlastung z. B. durch semesterweise Freistellung mit angemessenen SWS, studentische Hilfskräfte etc.
 - h Berufungskommissionen tagen nicht parallel zum Akademischen Senat

- Zuständigkeiten**
- Rektorat (Verantwortung), Personaldezernat (Umsetzung), Dekanate (Kommunikation), Antidiskriminierungsbeauftragte:r und Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): a
- Rektorat (Zur-Verfügung-Stellung eines qualifizierten Angebots), Berufungskommissionen (Umsetzung), Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): b
- Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte (Durchführung): c
- Zentrale Frauenbeauftragte (Organisation), Externe Expert:innen (Durchführung): d

Berufungskommissionen (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **e**

Rektorat, Fakultäten (Verantwortung und Umsetzung) Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **f, g**

Rektorat (Verantwortung, Kommunikation), Fakultäten, Berufungskommissionen (Kommunikation, Umsetzung): **h**

Ziel 3 **Netzwerkaufbau, Sichtbarkeit und Kompetenzerweiterung Professorinnen**

- Maßnahmen**
- a** Veranstaltungen zur fakultätsübergreifenden Vernetzung der Professorinnen, evtl. auch thematisch fokussiert mit Inanspruchnahme externer Kompetenz
 - b** Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere der Hochschule Bremen, durch das Verfassen von Beiträgen im Internet, auch in Seminaren. Beispielhaft eingeführt durch ein Modellprojekt der School of Architecture und dem Studiengang Architektur der TH Köln, dass sich damit beschäftigt, Datenlücken zu schließen, indem Wikipedia-Artikel über Bremer und Kölner Architektinnen verfasst werden.
 - c** Wiederaufnahme des Professorinnen-Mentorings (für Neuberufene und zur Karriereförderung)
 - d** Weiterführung des Angebots individueller Beratung / individuellen Coachings

- Zuständigkeiten**
- Gleichstellungsstelle, Stelle Umsetzung Aktionsprogramm in der Gleichstellungsstelle, (Organisation und Umsetzung): **a, c**
- School of Architecture, evtl. Ausweitung auf andere Bereiche (Organisation und Umsetzung), Rektorat und Zentrale Frauenbeauftragte (Unterstützung und Begleitung): **b**
- Personaldezernat (Unterstützung), Zentrale Frauenbeauftragte (Umsetzung), Externe Expert:innen (Umsetzung): **d**

Handlungsfeld 6

Nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten

Im Wissenschaftsplan 2025 ist festgehalten: „Soweit im Rahmen der erfolgreichen Teilnahme an Bund-Länder-Programmen Strukturen geschaffen worden sind, die sich bewährt haben, längere Zeit erfolgreich gelaufen und nachgefragt sind und deren Bedarf für die Zukunft weiterbestehen wird, erwartet das Land, dass diese durch Umwandlung von befristeten in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse verstetigt werden.“ (Wissenschaftsplan 2025, S. 27) Dies setzt die verlässliche Ressourcenplanung durch das Land Bremen voraus.

Die Hochschule setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der HSB in der weiteren Organisations- und Hochschulentwicklung nachhaltig abgesichert wird. Dazu wird die HSB u. a. bei der Einwerbung von weiteren Drittmitteln aktiv. Zudem werden einschlägige Maßnahmen zu Evaluation,

Berichtswesen und des Qualitätsmanagements weiterverfolgt. Die notwendige nachhaltige Absicherung betrifft sowohl die Arbeit der Gleichstellungsstelle als auch der in Wahlämtern tätigen Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten.

Ebenso sollen die grundlegenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familialer Sorgearbeit langperspektivisch durchgeführt werden. Die über das bisher Erreichte hinaus angestrebte strukturelle Verankerung von Gleichstellungsaktivitäten im Querschnitt der Hochschule wird bereits durch die Definition der Zuständigkeiten in den Handlungsfeldern 1–5 deutlich, Gleichstellung als zentralen Teil der weiteren Organisations- und Hochschulentwicklung zu setzen ist jedoch ein eigenständiges Ziel der HSB.



Ziel 1 Nachhaltige Entwicklung von Gleichstellungsressourcen

- Maßnahmen**
- a** Langperspektivische Sicherung von, im Verhältnis zu den gesetzlich vorgesehenen Aufgaben (BremHG §6), angemessenen Mitteln für die Gleichstellungsstelle, das Frauenbüro sowie Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte
 - b** Nachhaltige Sicherung der Unterstützung zur Umsetzung von in diesem Aktionsprogramm festgelegten Maßnahmen, insbesondere in der Gleichstellungsstelle
 - c** Langperspektivische Sicherung von angemessenen Mitteln für die Information und Beratung von Studierenden und Mitarbeitenden zu den in diesem Aktionsprogramm aufgeführten Gleichstellungsthemen
 - d** Nachhaltige Sicherung der Gleichstellungsmaßnahmen im Mentoring MINT-Programm
 - e** Ausreichende Ressourcen für die Weiterentwicklung des Verständnisses von Gleichstellung als Querschnittsthema bei allen zuständigen Stellen

Zuständigkeiten Rektorat (Verantwortung), Personaldezernat (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **a, b, c, d, e**

Handlungsfeld 6

Ziel 2 **Sicherung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familialer Sorgearbeit**

- Maßnahmen**
- a Nachhaltige Weiterführung/Wiederaufnahme der Angebote zur Kinderbetreuung für Studierende und Mitarbeitende (Angebote der Tagesbetreuung für 1–3-jährige Kinder, Kinderferienbetreuung)
 - b Weiterführung der Ressourcen für Information und Beratung von Studierenden und Mitarbeitenden zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Sorgearbeit (Familienbüros)
 - c Weiterentwicklung der bereits existierenden Vereinbarungen zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort mit besonderer Berücksichtigung von Vereinbarkeitsthemen

Zuständigkeiten Rektorat (Verantwortung): a, b, c

Personaldezernat, Rechtsabteilung (Umsetzung), Familienbüros (Kommunikation)
Zentrale Frauenbeauftragte, Personalrat (Begleitung): c



Ziel 3 **Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den zuständigen Bereichen der Hochschulstruktur**

- Maßnahmen**
- a Prüfung und Optimierung der Gestaltung und Anwendung von Studien- und Prüfungsordnungen unter Gender- und Diversity-Aspekten
 - b Durchgehende Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Systemreakkreditierung
 - c Weitere Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in das Qualitätsmanagement (bereits vorhanden im Bereich Mentoring MINT und Career Service)
 - d Umsetzung der Gleichstellungsaspekte des neuen Leitbilds der HSB,²⁹ Kommunikation des Gleichstellungsverständnisses mit allen Mitarbeitenden
 - e Integration von Gleichstellungsaspekten in Hochschulentwicklungspläne der HSB und in die Wissenschaftspläne des Landes Bremen³⁰

- Zuständigkeiten**
- Konrektorat Studium und Lehre, Studiendekan:innen, Qualitätsmanagement (Umsetzung), Zentrale Frauenbeauftragte, Mentoring MINT, Career Service (Begleitung): **a, b, c**
- Rektorat (Verantwortung), Hochschulentwicklung (Unterstützung), Zentrale Frauenbeauftragte (Begleitung): **d, e**

²⁹ Leitbild der Hochschule Bremen:
→ <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/profil/leitbild/> (20.4.2023).

³⁰ Wissenschaftsplan 2025 des Landes Bremen:
→ <https://www.bremen.de/wissenschaft/wissenschaftsplan-2025> (20.4.2023).

Zusammenfassung

Das 6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung als Gender Equality Plan nach Vorgaben der Europäischen Kommission

Mit den bis hierhin formulierten Schwerpunktsetzungen der Gleichstellungsarbeit an der HSB entspricht das „6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung von Frauen, queeren Menschen und zur Antidiskriminierung im wissenschaftlichen Bereich sowie zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur“ einem Gender Equality Plan, wie ihn die Europäische Kommission seit 2023 als EU-Forschungsförderkriterium verpflichtend eingeführt hat. Die sechs Handlungsfelder unserer Gleichstellungsarbeit mit den darin differenziert ausgearbeiteten Zielen und auf Umsetzung ausgerichteten Maßnahmen erfüllen alle von der EU vorgegebenen vier obligatorischen Kriterien und fünf empfohlenen inhaltlichen Themenbereiche

Die vier obligatorischen Kriterien für einen Gender Equality Plan nach Vorgaben der Europäischen Kommission und ihre Umsetzung an der HSB:

Öffentliches Dokument

Das 6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung ist ein von der Hochschulleitung unterzeichnetes Dokument, das auf der Hochschulwebsite sowie in einer Printversion veröffentlicht und hochschulintern aktiv kommuniziert wird. Die Hochschule formuliert darin ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter, setzt klare Ziele und legt detaillierte Aktionen und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele fest.

Dedizierte Ressourcen

Die Erläuterungen zur Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und die Festlegung der Zuständigkeiten machen deutlich, dass die Hochschule Bremen über dedizierte Ressourcen und sowie über Fachwissen im Bereich der Geschlechtergleichstellung verfügt, um den geforderten kontinuierlichen Prozess des nachhaltigen organisatorischen Wandels der Hochschulkultur zu unterstützen. Handlungsfeld 6, Ziel 1 formuliert die entsprechende nachhaltige Bereitstellung von Gleichstellungsressourcen aus dem Grundhaushalt der Hochschule sowohl zur Sicherstellung der Umsetzung der in diesem Aktionsprogramm festgelegten Maßnahmen als auch für die Weiterentwicklung des Verständnisses von Gleichstellung als Querschnittsthema.

Datenerhebung und -überwachung

Die Basis zur Festlegung immer wieder neu angepasster konkreter Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit an der HSB bilden jährlich erhobene, umfangreiche nach Geschlecht aufgeschlüsselte Gleichstellungsdaten. Die Entwicklung dieser Daten wird in den Gleichstellungsberichten, die die Gleichstellungsstelle alle drei Jahre veröffentlicht, im Sinne eines Monitorings analysiert und zur Identifikation von Bedarfen und Entwicklungspotenzialen kommentiert.

Weiterbildung/Qualifizierungen

Zur Verbesserung der Gender- und Diversity-Kompetenzen der Hochschulangehörigen sind mit diesem Gleichstellungs-Aktionsprogramm die Implementierung, kontinuierliche Durchführung und strukturelle Verankerung entsprechender Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Gender- und Diversity-Kompetenz-Qualifizierungen, u. a. Sensibilisierungsworkshops, Anti-Bias-Trainings, Workshops zu geschlechterpolitischen Strategien in der Institution Hochschule) für alle Hochschulangehörigen formuliert (Handlungsfeld 1, Ziel 1). Diese Maßnahmen beziehen die gesamte Organisation der Hochschule und ihre Angehörigen auf allen Ebenen ein.

Die fünf empfohlenen inhaltlichen Themenbereiche für einen Gender Equality Plan nach Vorgaben der Europäischen Kommission und ihre Umsetzung an der HSB:

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance); Hochschulkultur

Das 6. Aktionsprogramm zur Gleichstellung zielt darauf ab, Geschlechtergleichstellung durch eine nachhaltige Veränderung der Organisationskultur zu fördern. Es werden entsprechende Maßnahmen festgelegt, um ein offenes und integratives Arbeitsumfeld zu sichern (Handlungsfeld 1, Ziel 4), die Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere der Hochschule Bremen zu fördern und sicherzustellen, dass der Beitrag von Frauen angemessen gewürdigt wird (Handlungsfeld 5, Ziel 3). Außerdem beschreibt das 6. Aktionsprogramm die Vereinbarkeitspolitiken und -praktiken der Hochschule (Handlungsfeld 1, Ziel 4).



Zusammenfassung

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen

Ein zentrales Ziel der Gleichstellungsarbeit der HSB ist, wie im 6. Aktionsprogramm erneut formuliert, die Erhöhung der Anzahl und des Anteils von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen. Dieses Bestreben wird auf unterschiedlichen Ebenen verfolgt: Dazu zählen die Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei der Personalauswahl (Handlungsfeld 1, Ziel 5), die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen durch verstärkte Bemühungen bei der Personalgewinnung von Professorinnen sowie eine optimierte Organisation von Gremien, insbesondere Berufungskommissionen, und die Förderung von Gleichstellungs- und Diversity-Kompetenzen in diesen Gremien (Handlungsfeld 5, Ziele 1 und 2).

Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg

Mit dem Handlungsfeld 1, Ziel 5 verpflichtet sich die Hochschule Bremen zur Sicherung geschlechter- und diversity-gerechter Auswahlverfahren. Die hierzu formulierten Umsetzungsmaßnahmen beinhalten die Entwicklung und Durchführung zielgruppenspezifischer Qualifizierungen für Mitarbeitende des Personaldezernats, Dekanate, Fakultätsräte, Abteilungsräte, Dezentrale Frauenbeauftragte, Berufungskommissionsvorsitzende und -teilnehmende sowie weitere verantwortliche und interessierte Personen aus Lehre und Verwaltung zur Förderung einer gender- und diversity-sensiblen Personalauswahl. Die Berufsordnung wird hinsichtlich einer stärkeren Integration von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten überarbeitet und die gleichstellungs- und diversity-orientierte Aktualisierung des Berufsleitfadens zur Anwendung gebracht.

Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre

Die Qualitätsentwicklung der Lehre unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten, die insbesondere durch Unterstützung der Lehrenden in individuellen Beratungen, weiterbildenden Qualifizierungen sowie der Zurverfügungstellung entsprechender Informationsmaterialien erreicht wird, sowie die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Entwicklung im Sinne guter wissenschaftlicher Praxis, die grundsätzliche Sensibilisierung für die gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten sowie die Qualitätsentwicklung von Forschung unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten sind zentrale Ziele des vorliegenden 6. Gleichstellungs-Aktionsprogramms der Hochschule Bremen (Handlungsfeld 2, Ziele 1 und 2).

Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

In Handlungsfeld 1, Ziel 2 wird ausgeführt, welche Maßnahmen zum Schutz vor (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie diesbezügliche Prävention die Hochschule Bremen verfolgt. Dazu gehören u. a. zielgruppenspezifizierte Qualifizierungen zum Thema Antidiskriminierung, die die gesamte Organisation der Hochschule miteinbeziehen sowie spezialisierte Angebote für die Stärkung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen (Empowerment), des Weiteren die Überarbeitung und Aktualisierung der Richtlinie gegen (sexualisierte) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (hin zu einer Antidiskriminierungsrichtlinie bzw. -satzung) und die Verbesserung des Beschwerdemanagements. Ebenfalls ist die Entwicklung und Implementierung eines Verhaltenscodex (Code of Conduct) der Hochschule Bremen vorgesehen.



Literatur

acatech und Körber-Stiftung (Hg.) (2021) : **MINT Nachwuchsbarometer 2021**, München/Hamburg, <https://www.acatech.de/projekt/mint-nachwuchsbarometer/> (31.5.2023).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): **Expertise: Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen** (2. Aufl.), https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.html (31.5.2023).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): **Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende an Hochschulen**, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.html (31.5.2023).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): **Expertise: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext — Schutzlücken und Empfehlungen**, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.html (31.5.2023).

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Linde, Frank (2022): **Diversität an Hochschulen: Einblick, Umsicht und Aussicht**, in: **MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung**, 48, S. 1–12, <https://www.medienpaed.com/article/view/1552/1155> (31.5.2023).

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smasal, Kerstin; Smykalla, Sandra (2013): **Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?** (2., vollst. überarb. und erw. Aufl.), Wiesbaden: Springer VS.

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2022): **Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen**, https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf (31.5.2023).

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2021): **Gender Monitoring. Ein Leitfaden für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften**, <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-08-17-bukof-Leitfaden-Gender-Monitoring-1.pdf> (31.5.2023).

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2021): **Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik!** <https://bukof.de> (31.5.2023).

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2020): **gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur**, https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf (31.5.2023).

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2016): **Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen**, <https://bukof.de/wp-content/uploads/16-10-24-Empfehlungen-Geschlechtergerechte-Karrierewege-Fachhochschulen-neu.pdf> (31.5.2023).

Brückner, Sibylle (Hg.) (2015): **Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft**, Forum Mentoring, https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/Broschuere-ForumMentoringV_2014-09-162.pdf (31.5.2023).

Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (2017): **Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung**, Opladen: Verlag Barbara Budrich, <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2016/11/9783847410317-1.pdf> (31.5.2023).

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): **Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG** (Stand Juni 2022), https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_aspekt_diversitaet.pdf (31.5.2023).

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): **Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022 – 1) Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase, 2) Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität** https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf (31.5.2023).

Europäische Kommission (2020): **Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation. Policy Review**, <http://genderedinnovations.stanford.edu/GI%20%20How%20Inclusive%20Analysis%20Contributes%20to%20R&I.pdf> (31.5.2023).

Europäische Kommission (2013): **Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research. Report of the Expert Group „Innovation through Gender“ Report**, http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf (31.5.2023).

Griem, Julika; Kaldewey, David; Lim, Il-Tschung (Hg.) (2023): **„Die Poesie der Reformen“ Zur Karriere des Diversity Management an Hochschulen in Deutschland**, Bielefeld: transcript 2023.

GWK Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022): **Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen**, Bonn, <https://www.gwk-bonn.de/themen/weitere-arbeitsgebiete/chancengerechtigkeit> (31.5.2023).

Hille, Nicola (2019): **Qualität mit Quote – Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung**, Göttingen: Cuvillier Verlag Göttingen.

Hochschule Bremen, Gleichstellungsstelle (2022): **Gender- und Diversity-Kompetenzen: Was? Wie? Warum? Eine kleine Handreichung für Führungskräfte, Mitarbeitende und Studierende**, https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Broschuere_Gender_und_Diversity_Kompetenzen.pdf (31.5.2023).

Literatur

Hochschule Bremen (2020): **Gleichstellung an der Hochschule Bremen, 15. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten (BremHG) 2017–2019, Aktivitäten und Datenlage**, https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gleichstellungsberichte/hsb_gleichstellungsbericht_2017-2019_web.pdf (31.5.2023).

Hochschule Bremen (2016): **Hochschulentwicklungsplan der HSB (HEP) 2020**, https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Rektorat/hep-papier_final_web.pdf (31.5.2023).

HRK Hochschulrektorenkonferenz (2019): **Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Entschließung der 27. HRK-Mitgliederversammlung vom 19.11.2019**, <https://www.hrk.de/positionen/abschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/> (31.5.2023).

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

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

Institut Graz Büro für Gleichstellung und Frauenförderung (2020): **Diversität in Technik und Naturwissenschaften**, <https://openlib.tugraz.at/diversitaet-in-forschungsprojekten-beruecksichtigen-wie-geht-das-taking-diversity-in-research-projects-into-account-how-to-make-it-work-2020> (31.5.2023).

Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufaÿs, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Mauer, Heike; Niegel, Jennifer (2021): **Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen**, Wiesbaden: Springer VS.

Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara (Hg.) (2011): **Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen** (6. Aufl.) Wiesbaden: Gabler.

Lange-Vester, Andrea; Teiwes-Kügler, Christel (2013): **Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, Opladen: Barbara Budrich.

Löther, Andrea (2022): **Datenreport: Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2020/2021)**, cews.publik 26, Köln: GESIS, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-79603-5> (31.5.2023).

Löther, Andrea (2021): **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021**, cews.publik 24, Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6> (31.5.2023).

Macha, Hildegard; Gruber, Susanne; Struthmann, Sandra (2011): **Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen**, Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, <https://doi.org/10.2307/j.ctvhk88> (31.5.2023).

Michalczyk, Stephanie (2021): **The [M]OTHER. Geschlecht im Hochschulreformediskurs**, Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

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

Pantelmann, Heike; Blackmore, Sabine (Hg.) (2023): **Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention**, Wiesbaden: Springer Gabler.

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

Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie (2019): **Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen**, in: GENDER Heft 2 | 2020, S. 133–148, <https://elibrary.utb.de/doi/epdf/10.3224/gender.v12i2.09> (31.5.2023).

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

Peus, Claudia; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja; Frey, Dieter (Hg.) (2015): **Personalauswahl in der Wissenschaft, Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis**, Berlin/Heidelberg: Springer.

Rudolph, Clarissa, Anne Reber, and Sophia Dollsack (Hg.) (2022): **Geschlechtergerechtigkeit Und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen**, Leverkusen: Barbara Budrich, <http://www.jstor.org/stable/j.ctv2g5914w> (31.5.2023).

Schiebinger, Londa, Klinge, Ineke; Sánchez de Madariaga, Ines; Paik, Hye-Young; Schraudner, Martina; Stefanick, Marcia (Hg.) (2011–2021): **Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment**, <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html> (31.5.2023).

Schlüter, Anne (2017): **Mentoring: Instrument einer geschlechtergerechten akademischen Personalentwicklung?** In: Kortendiek, Beate; Riegraf, Birgit; Sabisch, Katja (Hg.): **Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung**. Springer VS, Wiesbaden, S. 1023–1032.

Schreiber, Gerlinde (Hg.) (2011): **Diversity als Erfolgsmodell. 10 Jahre Internationaler Frauenstudien-gang Informatik. Dokumentation des Workshops an der Hochschule Bremen**, Oktober 2010, Frankfurt am Main: Volker Lang.

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

Literatur

Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz; Abteilung Hochschulen und Forschung (Hg.) (2019): **Wissenschaftsplan 2025. Schwerpunkte der bremischen Wissenschaftspolitik 2020 – 2025**, Bremen März 2019, <https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Wissenschaftsplan%202025.pdf> (31.5.2023).

Steinweg, Nina; Roland, Lisa; Poggenburg, Kristin; Strohmann, Heike; Otto, Wolfgang; Abraham, Christine; Schumacher, Theresa; Jungbluth, Lucas (2023): **Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft: Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ**, cews.publik, 27 Köln: GESIS, <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/85368> (31.5.2023).

Tannenbaum, Cara; Ellis, Robert .P; Eyssel, Friederike; Zou, James; Schiebinger, Londa (2019): **Sex and Gender Analysis Improves Science and Engineering**, *Nature*, 575 (7781), S. 137–146, <https://www.nature.com/articles/s41586-019-1657-6> (31.5.2023).

Wagner, Leonie; Paulitz, Tanja; Dölemeyer, Anne; Fousse, Johannes (2021). **Jenseits der Gläsernen Decke – Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik**, Darmstadt. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-76469-8> (31.5.2023).

Welpel, Ingelore; Lenz, Gaby (Hg.) (2016): **Akademische Personalentwicklung. Wie der Wissenschaftsbetrieb Potentiale und Kompetenzen des Personals strategisch entwickelt**, Frankfurt am Main u.a.: Peter Lang.

Wissenschaftsrat (2021): **Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern: Wo stehen wir heute? Eine Bilanz. Antworten der Vorsitzenden des Wissenschaftsrats, Professorin Dorothea Wagner auf Fragen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**. <https://bukof.de/wp-content/uploads/Gender2020-WR-Statement.pdf> (31.5.2023).

Inhalt

6 **Vorwort**
Gleichstellung an der HSB 2023-2027

Impressum

Hochschule Bremen
Neustadtwall 30
28199 Bremen

Telefon: +49 421 5905 0

E-Mail: info@hs-bremen.de

www.hs-bremen.de

Herausgeberin: Prof. Dr. Karin Luckey

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

Für die Inhalte der verlinkten Seiten sind die jeweiligen Anbieter:innen oder Betreiber:innen der Seiten verantwortlich.