

Gleichstellungskonzept für Parität

der Hochschule Bremerhaven

2023-2028

Gemäß §4(2) BremHG

Das vorliegende Konzept zur Geschlechtergleichstellung für den wissenschaftlichen Bereich ist eine Dokumentation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes des Jahres 2018. Auf Basis der Analyse von Stärken und Schwächen der bisher durchgeführten Maßnahmen wurde es partizipativ entworfen.

Inhaltlich fokussiert das Konzept insbesondere Maßnahmen, die Hochschulangehörigen den Erwerb von Genderkompetenzen ermöglichen sollen, die weitergehende strukturelle Integration des Gleichstellungswirkens, die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungs- und Auswahlverfahren sowie die Umsetzung genderreflektierter Lehr- und Forschungsansätze. Weiterhin zielt das Konzept darauf ab, die Repräsentation von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Das Konzept dient als Antrag im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder.

Das Gleichstellungskonzept für Parität wurde am 18.07.2023 durch den Akademischen Senat der Hochschule Bremerhaven verabschiedet.

(Rektor)

(Zentrale Frauen-
beauftragte BremHG)

Inhalt

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule	1
1.1 Gleichstellung an der Hochschule	1
2. Stärken- / Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	3
2.2 Status Quo.....	3
2.2.1 Beschäftigte.....	3
2.2.2 Studierende	6
2.3 Geplante Maßnahmen	7
3. Gleichstellungsziele.....	9
4. Zentrale Handlungsfelder	10
4.1 Gender- und Diversitykompetenz der Hochschulangehörigen.....	10
4.1.1 Status Quo.....	10
4.1.2 Geplante Maßnahmen.....	11
4.2 Gender in Forschung und Lehre	13
4.2.1 Status Quo.....	13
4.2.2 Geplante Maßnahmen.....	15
4.3 Strukturelle Integration.....	17
4.3.1 Status Quo.....	17
4.3.2 Geplante Maßnahmen.....	19
4.4 Care-Arbeit	20
4.4.1 Status Quo.....	20
4.4.2 Geplante Maßnahmen.....	21
5. Querschnittsthemen	22
5.1 Kommunikation	22
5.1.1. Status quo	22
5.1.2. Geplante Maßnahmen.....	23
5.2 Wirksamkeitskontrolle und Evaluation.....	24
5.2.1 Status Quo.....	24
5.2.2 Geplante Maßnahmen.....	24
6. Zusammenfassung der Maßnahmen und Finanzplan	25
7. Quellen	26
8. Anhang	28

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule

Die Hochschule Bremerhaven liegt als Hochschule am Meer direkt an der Wesermündung zur Nordsee und ist eine moderne Fachhochschule mit maritimer Tradition. Die 17 Bachelor- und acht Master-Studiengänge sind in zwei Fachbereichen organisiert – die primär ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge sind dem Fachbereich 1 „Technologie“ zugeordnet, während der Fachbereich 2 „Management und Informationssysteme“ die wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftlich ausgerichteten Studiengänge unter seinem Dach versammelt. Der Schwerpunkt des Studienangebots liegt auf naturwissenschaftlich-technischen Fächern - mit der Einrichtung der Studiengänge „Soziale Arbeit“ und „Physician Assistant“ zum Wintersemester 2022/2023 hat die Hochschule jedoch nicht nur auf gesellschaftliche Bedarfe reagiert, sondern ihr Fächerspektrum signifikant erweitert. Zusätzlich wurden bestehende Studiengänge umstrukturiert - der neue Studiengang „Ingenieurwesen“ ermöglicht es etwa, dass Studierende sich erst im dritten Semester für eine ingenieurwissenschaftliche Spezialisierung entscheiden müssen. Die weiterhin starke Ausrichtung an der regionalen Wirtschaft zeigt sich, indem zum Wintersemester 2021/2022 und 2022/2023 zwei duale Studiengänge eingerichtet wurden.

Als Fachhochschule verfügt die Hochschule Bremerhaven bisher nicht über das Promotionsrecht. Die Zahl der kooperativen Promotionsverfahren, die an der Hochschule umgesetzt werden, hat in den letzten Jahren jedoch stark zugenommen: Am Ende des Wintersemesters 2022/2023 sind 17 kooperative Promotionen an der Hochschule registriert, neun der Promovierenden sind gleichzeitig Beschäftigte der Hochschule. Mit der Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes im März 2023 wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, dass das Promotionsrecht auch an Fachhochschulen verliehen wird - entsprechend ist davon auszugehen, dass die Hochschule Bremerhaven dieses zeitnah zumindest für einzelne Forschungscluster beantragen wird.

Im Wintersemester 2022/2023 studieren 2844 Studierende aus 67 Nationen an der Hochschule; 254 Beschäftigte aus neun Nationen sind in Lehre, Forschung und Verwaltung beschäftigt, darunter 78 Professor:innen.

Dieses Papier thematisiert die Gleichstellung von Frauen und Männer im wissenschaftlichen Bereich der Hochschule Bremerhaven und bemüht sich, auch die Interessen queerer Hochschulangehöriger zu berücksichtigen. Seine rechtliche Grundlage ist das Bremische Hochschulgesetz (BremHG) und es dient als Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes der Jahre 2018-2023. Gleichstellungsmaßnahmen für den nicht-wissenschaftlichen Bereich finden sich in einem gesonderten Frauenförderplan nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

1.1 Gleichstellung an der Hochschule

Die Hochschule Bremerhaven ist eine offene Hochschule, die die Vielfalt ihrer Beschäftigten und Studierenden schätzt und als wertvolles Gut versteht. Die Realisierung der Gleichberechtigung der Geschlechter im Sinne einer Gleichstellung ist ihr ein wichtiges Anliegen, das im Sinne des Gender Mainstreamings in allen organisationalen Prozessen Berücksichtigung erfährt. Gleichstellung versteht die Hochschule dabei in einem intersektionalen Sinne, indem sie das Zusammenwirken verschiedenster Diversitätskategorien nicht nur im alltäglichen Agieren, sondern auch in der Gestaltung

entsprechender Maßnahmen beachtet. Die Hochschule ist sich bewusst, dass in der Organisation vergeschlechtliche Strukturen bestehen – dieser für alle Hochschulen gültige Befund (Kortendiek 2019: 1300f) trifft auf die naturwissenschaftlich-technisch geprägte Hochschule besonders zu. Da diese Strukturen die Handlungsbedingungen bilden, tendiert unreflektiertes Handeln dazu, Geschlechterverhältnisse zu reproduzieren, sodass ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet ist, Hochschulangehörigen Wissen über die Situation der Geschlechter (in der Wissenschaft) zu vermitteln. Durch den Erwerb solchen Wissens und korrespondierender Kompetenzen werden sie befähigt, benachteiligendes, individuelles und organisationales Handeln zu erkennen und anders zu agieren. Speziell mit Blick auf die fachliche Ausrichtung der Hochschule sieht sie sich zudem in der Verantwortung, über die Hochschule hinaus für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter in relevanten gesellschaftlichen Bereichen einzustehen und auf die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven in traditionell männlich geprägten Kontexten hinzuwirken.

In den Jahren 2018-2023 wurden an der Hochschule verschiedene (Drittmittel)Projekte realisiert, die es ermöglichten, die Gleichstellungsaktivitäten phasenweise stark auszubauen. Das Gleichstellungskonzept 2018-2023 der Hochschule Bremerhaven wurde im Professorinnenprogramm III positiv begutachtet, sodass die Hochschule sich erfolgreich um die Förderung dreier Professuren bewerben konnte.¹ Die freiwerdenden Mittel wurden in zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen investiert: Die Konzeption eines Gleichstellungscontrollings für die Hochschule, eine Stelle zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und eine Stelle, die dabei unterstützt, genderreflektierte Lehrformate zu realisieren.

Von 2018 bis 2021 wurde an den Hochschulen Bremerhaven und Wismar das BMBF-geförderte Verbundprojekt „Open:MINT“ umgesetzt, das die Handlungsfelder Studienorientierung, Berufseinstieg und Vernetzung von Frauen im MINT-Bereich fokussierte.²

Von 2016 bis 2019 wurde zudem das Projekt „Mut zu MINT“ an der Hochschule realisiert, das das Ziel verfolgte, die Geschlechterverhältnisse in den (informations)technischen Studiengängen ausgeglichener zu gestalten.

Eine im Oktober 2021 eingereichte Projektskizze in der Förderlinie „MissionMINT – Frauen gestalten Zukunft“ des BMBF, die an die Erfahrungen der bisherigen Projekte angeschlossen, wurde nicht für die Antragsphase vorgeschlagen. Eine Überarbeitung des Projektantrages für den zweiten Call der Förderlinie ist für die zweite Jahreshälfte 2023 geplant.

Abseits dieser Projekte engagiert sich die Hochschule traditionell stark im Bereich der Studienorientierung. In der der Abteilung Marketing zugeordneten Kontaktstelle „Schule / Hochschule“ koordiniert eine Verwaltungsangestellte (0,5 VZÄ, E9b) diese Aktivitäten. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Gewinnung von jungen Frauen für MINT-Studienfächer. In diesem Rahmen beteiligt die Hochschule sich unter anderem am Zukunftstag, in der Initiative „be OK“³ und bietet ein Schnupperstudium für Schülerinnen an.

¹ Auch im Professorinnenprogramm II wurde das Gleichstellungskonzept der Hochschule positiv begutachtet. Da es im Förderzeitraum jedoch nicht möglich war, Frauen auf Professuren erstzuberufen, konnten keine Mittel in Anspruch genommen werden.

² Weitere Informationen zum Projekt finden sich unter: <https://open-mint.de/> [Letzter Abruf: 23.08.2022]

³ <https://be-ok.de/beteiligte/> [Letzter Abruf: 13.10.22]

2. Stärken- / Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

Auch wenn die Gleichstellung der Geschlechter an der Hochschule Bremerhaven einen hohen Stellenwert hat und insbesondere in den letzten Jahren vielfältige Maßnahmen umgesetzt wurden, um ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf allen Ebenen zu erreichen, ist noch immer eine deutliche Segregation nach dem Geschlecht zu beobachten – und zwar sowohl vertikal, als auch horizontal.⁴ Die vertikale Segregation lässt sich dabei eher von Hochschulen beeinflussen, da organisationale Prozesse hier einen stärkeren Einfluss ausüben, als in Bezug auf die horizontale Segregation. Mit Blick auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungstendenzen und aus der Studienwahl resultierende Berufs- und Lebenschancen ist es jedoch unumstritten, dass Hochschulen in ihren Gleichstellungsbemühungen auch auf einen Abbau horizontaler Segregationsprozesse hinwirken sollten. Dabei sieht die Hochschule sich in ihrem Engagement für ausgewogene Geschlechterverhältnisse zwei speziellen Herausforderungen gegenüber: Als Fachhochschule ist sie, was die Berufung auf eine Professur anbelangt, darauf angewiesen, dass Bewerber:innen neben den üblichen Voraussetzungen zusätzlich über ausreichende Praxiserfahrungen verfügen, was, ebenso wie die Rekrutierungspraxen, als Grund dafür angesehen wird (Löther 2018: 15), dass die Frauenanteile an den Neuberufungen an Fachhochschulen deutlich niedriger liegen, als an Universitäten (GWK 2021: 36/87).⁵ Des Weiteren liegt der Fokus des Studienangebotes auf den MINT-Fächern, die generell besonders niedrige Frauenanteile aufweisen – zusätzlich sind an der Hochschule Bremerhaven die ingenieurwissenschaftlichen MINT-Studiengänge, die gegenüber den naturwissenschaftlichen MINT-Fächern für gewöhnlich noch niedrigere Frauenanteile aufweisen (Löther 2018: 4f), besonders stark vertreten. Das regelmäßige Monitoring der Geschlechteranteile im Rahmen eines Gleichstellungscontrollings ist Grundlage der Entwicklung neuer Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule, sodass potentielle Risiken und Chancen identifiziert und anschlussfähige Maßnahmen gestaltet werden können.

2.2 Status Quo

2.2.1 Beschäftigte

2.2.1.1 *Wissenschaftliches Personal*

Zum Ende des Jahres 2022 beträgt der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten (VZÄ) des wissenschaftlichen Personals an der Hochschule Bremerhaven 33,7%. Dabei kann die Situation der Geschlechter sich je nach Position oder Fachbereich sehr unterschiedlich darstellen, sodass eine differenzierte Betrachtung unverzichtbar ist. Unterschieden wird dabei in erster Linie nach Beschäftigtengruppen – zwar bietet sich auch eine Analyse nach Fachbereichen an; allerdings sind die absoluten Zahlen an der Hochschule so gering, dass

⁴ Horizontale Segregation meint, dass Geschlechterverhältnisse sich zwischen (Studien)Bereichen stark unterscheiden und geht nicht zwingend mit einer Hierarchisierung einher, wohingegen die vertikale Segregation dahingehend wirkt, dass die Geschlechterverhältnisse sich zwischen Hierarchie- bzw. Qualifikationsstufen (eines Bereiches) unterscheiden.

⁵ Aufgrund der speziellen Qualifikationsvoraussetzungen fällt es Fachhochschulen auch deutlich schwerer, eigene Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses umzusetzen – um dieser Herausforderung zu begegnen, empfiehlt die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Programme mit dem Ziel der Doppelqualifikation umzusetzen (bukof 2016: o. S.).

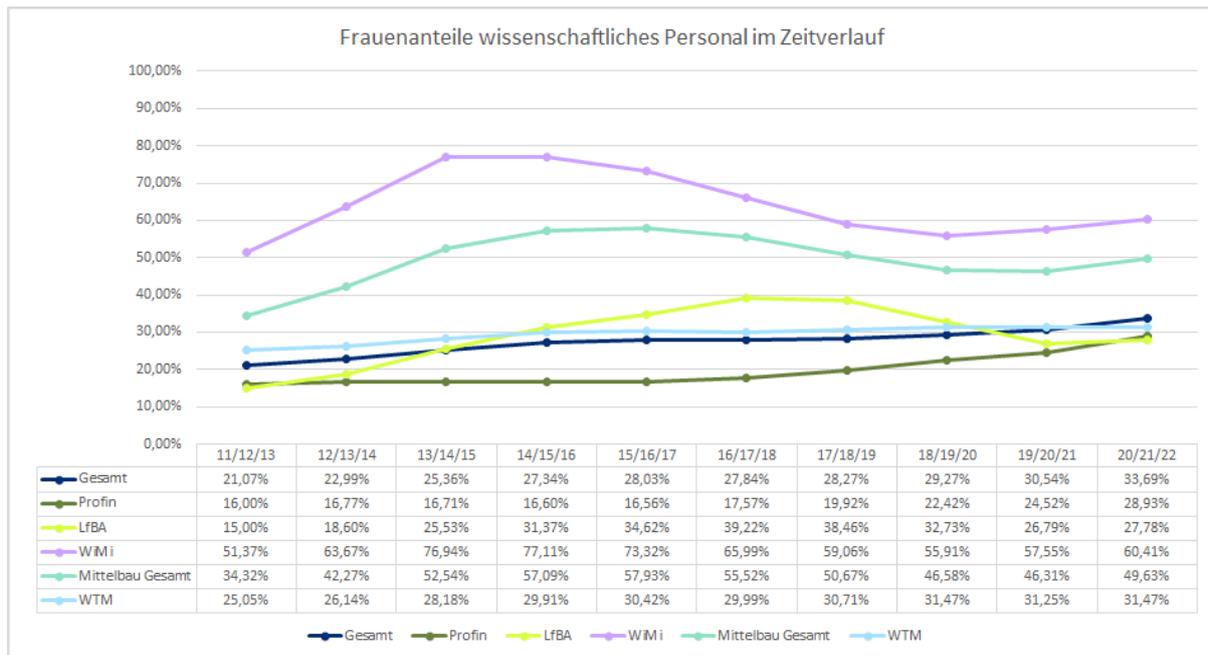


Abbildung 1 - Frauenanteile im Bereich wissenschaftliches Personal, in VZÄ, rollierende Mittelwerte

entsprechende Befunde mit äußerster Vorsicht behandelt werden müssen.⁶ Für das wissenschaftliche Personal gilt zudem, dass sich keine fachbereichsspezifischen Auffälligkeiten zeigen, sodass auf eine entsprechende Analyse verzichtet werden kann.

Die größte Beschäftigtengruppe bilden an der Hochschule die Professor:innen und ihre Zahl ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen – von 65,5 VZÄ im Jahr 2011 auf 76,1 VZÄ 2021. 35,8% der Professor:innen an der Hochschule sind im Jahr 2022 Frauen – dieser Wert liegt deutlich über dem Professorinnenanteil an allen deutschen Fachhochschulen, der sich 2021 auf 25,97% belief (Destatis 2022: 33, 35).⁷ Wird der Verlauf der letzten zehn Jahre betrachtet (Abb. 1), zeigt sich die äußerst positive Entwicklung: Der Frauenanteil konnte um knapp 13 Prozentpunkte gesteigert werden. Diese Entwicklung ist maßgeblich auf hohe Frauenanteile an den Berufungen zurückzuführen – wurden 2011 vier Rufe an vier Männer erteilt, gingen 2021 alle sieben erteilten Rufe an Frauen.⁸ Auch im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus haben die Personalressourcen sich deutlich erhöht – waren 2012 noch wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA) im Umfang von 16,4 VZÄ an der Hochschule beschäftigt, so sind sie dies 2022 mit einem Volumen von

⁶ Wo immer mit kleinen absoluten Zahlen zu rechnen ist, bietet es sich methodisch an, rollierende Mittelwerte zu berechnen. Hierdurch werden Verläufe geglättet, Trends sind besser zu erkennen und Schwankungen in den absoluten Werten werden nicht überschätzt. Auch hier und im Folgenden werden rollierende Mittelwerte für jeweils drei Jahre gebildet, wann immer die Zahlen sich auf Entwicklungen im Zeitverlauf beziehen.

⁷ Da an der Hochschule Bremerhaven als Fachhochschule ausschließlich W2-Professuren existieren, erfolgt keine weitere Aufschlüsselung.

⁸ In den Ruferteilungen schlägt sich dabei durchaus nieder, in welchen Fächern Professuren besetzt werden; sechs Rufe des Jahres 2021 ergingen mit Physician Assistant, sozialer Arbeit, Lebensmitteltechnologie bzw. -wirtschaft und Cruise Tourism Management in Studiengängen, die traditionelle höhere Frauenanteile aufweisen. Eine der Professuren wurde im Studiengang Produktionstechnik besetzt. In Anbetracht der geringen absoluten Zahlen haben diese Rufe dazu geführt, dass der Professorinnenanteil gegenüber 2021 (26,1%) um fast zehn Prozentpunkte auf 35,8% gestiegen ist. Es besteht jedoch das Risiko, dass kommende Berufungen in traditionell männlich geprägten Studiengängen dazu führen, dass der Professorinnenanteil wieder abnimmt.

Tabelle 1 - Frauenanteile am befristet beschäftigten, wissenschaftlichem Personal

	2022			Davon befristet		
	VZÄ	VZÄ W	VZÄ W %	VZÄ	VZÄ W	VZÄ W %
Prof	76	27,3	35,80%	2,5	2,5	100%
WiMi/LfbA	27	14,8	54,30%	19	11,3	58,60%
WTM	36	12	33,10%	6,4	3,4	52,80%

27,3 VZÄ. Zurückzuführen ist der Aufwuchs in erster Linie auf die verstärkte Umsetzung von Drittmittelprojekten und er geht mit einem Anstieg des Frauenanteils im Mittelbau einher. Dieser hat sich im Beobachtungszeitraum um 15,6 Prozentpunkte erhöht und liegt 2020/2021/2022 im Mittel bei 49,6% (Abb. 1). Im Gegensatz dazu ist der Beschäftigungsumfang in der Gruppe der wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter:innen (WTM) nahezu stabil geblieben – er lag 2012 bei 36,8 VZÄ und 2022 bei 36,1. Auch hier ist der Frauenanteil gestiegen, allerdings weniger stark als in den anderen Beschäftigtengruppen, und zwar von 25,1% auf 31,5% im Beobachtungszeitraum (Abb. 1). Die Daten zeigen, dass der wissenschaftliche Mittelbau die einzige Gruppe ist, die, nach herkömmlicher Definition (Doblhofer/Küng 2008: 187), ausgewogene Geschlechterverhältnisse aufweist. Besonders für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gilt jedoch, dass diese meist befristete Projektstellen besetzen⁹ – es handelt sich somit nicht nur um prekäre Beschäftigungsverhältnisse, sondern durch die hohe Fluktuation ist auch der Frauenanteil starken Schwankungen unterworfen (vgl. Abb. 1). Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, gilt, dass Frauen an der Hochschule überproportional häufig befristet beschäftigt sind, und dies nicht nur in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.¹⁰ Auffällig ist dabei, dass noch 2017 galt, dass Frauen nicht stärker von Befristungen betroffen waren als Männer (Hochschule Bremerhaven 2018: 11).

Abschließend lässt sich feststellen, dass die Frauenanteile in allen Beschäftigtengruppen in den letzten Jahren (deutlich) gestiegen sind. Diese Erfolge können auch darauf zurückgeführt werden, dass Frauen gezielter angesprochen werden und Auswahlverfahren zunehmend geschlechtersensibel realisiert werden. Besonders hervorzuheben ist der starke Anstieg des Professorinnenanteils, durch den das im vorigen Gleichstellungskonzept formulierte Ziel von 23% Professorinnen im Jahr 2022 bereits 2021 erreicht werden konnte. Dieser Erfolg spiegelt sich auch im aktuellen CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten wider, wo die Hochschule bezüglich der „Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2016“ und der "Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2016" der Spitzengruppe zugeordnet wird – bezüglich der weiteren Kategorien erreicht sie Platzierungen in der Mittelgruppe (Löther 2023: 12).

⁹ 2022 sind wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in einem Umfang von 18,8 VZÄ an der Hochschule beschäftigt; 16,6 dieser VZÄ, und damit 88,3%, sind aus Drittmitteln finanziert. LfbA sind im gleichen Zeitraum im Umfang von 8,5 VZÄ an der Hochschule beschäftigt, wobei lediglich 1 VZÄ, und damit 11,8%, aus Drittmitteln finanziert sind.

¹⁰ In der Gruppe der Professor:innen ist die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse allerdings so gering, dass kein Schluss auf eine überproportionale Betroffenheit möglich ist.

2.2.1.2 Leitungspositionen

Die Leitung der Hochschule besteht aus fünf Positionen und weist zum Sommersemester 2023 einen Frauenanteil von 40% auf: Die Posten des Rektors, des Kanzlers und des Konrektors für Lehre und studentische Dienstleistungen sind von Männern besetzt, das Amt der Konrektorin für Multiprojektsteuerung und Prozessorganisation sowie das der Konrektorin für Forschung, Transfer und Weiterbildung werden aktuell von Frauen bekleidet. Auf dezentraler Ebene verfügt die Hochschule über lediglich zwei Fachbereiche, deren Dekanate aus Dekan:in, einer Stellvertretung des / der Dekan:in und einem / einer Studiendekan:in bestehen. Zum Sommersemester 2023 sind fünf von sechs Dekanatspositionen von Männern besetzt.¹¹ In der Hochschulverwaltung existieren 11 Abteilungen, die zum Stichtag 01.12.2022 in sieben Fällen von Frauen geleitet wurden. Der Frauenanteil bezüglich dieser Position liegt bei 63,6% (Köpfe) bzw. 55,5% (VZÄ).¹²

2.2.2 Studierende

Die Hochschule Bremerhaven weist zum Wintersemester 2022/2023 einen Studentinnenanteil von 37,6% auf – für eine naturwissenschaftlich-technisch geprägte Hochschule ist dies ein relativ hoher Wert. Allerdings unterscheiden sich die Frauenanteile zwischen unterschiedlichen Bereichen enorm – so stehen Studiengängen mit einem Frauenanteil von über 90% Studiengänge mit einem Anteil von 10% und weniger gegenüber (Abb. 1 und 2 im Anhang). Global betrachtet hat der Studentinnenanteil sich im Verlauf der letzten zehn Wintersemester um knapp 1,5 Prozentpunkte erhöht. Dabei gilt, dass ein leichter Trend nach oben zu erkennen ist, der Anstieg jedoch nicht nur gering ist, sondern die Werte auch schwanken (vgl. Abb. 2), sodass diese mit Vorsicht interpretiert werden müssen. Betrachtet nach Fachbereichen, zeigt sich eine gegensätzliche Entwicklung: Während der Fachbereich 1 seinen Studentinnenanteil im Beobachtungszeitraum deutlich von 34,4 auf 41,5% steigern konnte,¹³ nimmt der Studentinnenanteil im Fachbereich 2, der zu Beginn der Beobachtungen jährlich schwankte und zeitweise Werte von mehr als 38% erreichte, seit dem Wintersemester 2017/2018 beinahe kontinuierlich ab. Ausgehend von 38,3% liegt er im Wintersemester 2022/2023 bei 33,8 (vgl. Abb. 2).

Unterscheidet sich die Entwicklung in den Fachbereichen auch deutlich, so eint sie, dass in beiden Fachbereichen Studiengänge mit enorm hohen, enorm niedrigen und ausgewogenen Geschlechterverhältnissen existieren. Der Schwerpunkt des Fachbereichs 1 liegt auf ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, elf der 16 hier angebotenen Studiengänge sind diesem Bereich zuzuordnen, nur Lebensmitteltechnologie / Lebensmittelwirtschaft (LTW) und Lebensmitteltechnologie (LT) sind der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Biotechnologie der marinen Ressourcen (BMR) und Biotechnologie (BioT) der Gruppe Mathematik / Naturwissenschaften und Physician Assistant

¹¹Auch hier gilt, dass die der Vollständigkeit halber berichteten Zahlen mit äußerster Vorsicht interpretiert werden müssen, denn Veränderungen auf einzelnen Positionen können massive Veränderungen bzgl. der Geschlechterverhältnisse bedingen.

¹² Stellen in der Hochschulverwaltung gehören zum Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes, Maßnahmen, die diesen Bereich betreffen, sind nicht Bestandteil dieses Konzeptes. Die Zahlen werden jedoch der Vollständigkeit halber berichtet.

¹³ Dabei profitiert der Fachbereich 1 von der Einrichtung von Studiengängen mit einem hohen Frauenanteil während des Beobachtungszeitraums – mit PA, BMR und dem Master LT starteten die Studiengänge mit den aktuell höchsten Frauenanteilen erst zum Wintersemester 2022/2023, Sommersemester 2020 und Wintersemester 2017/2018.

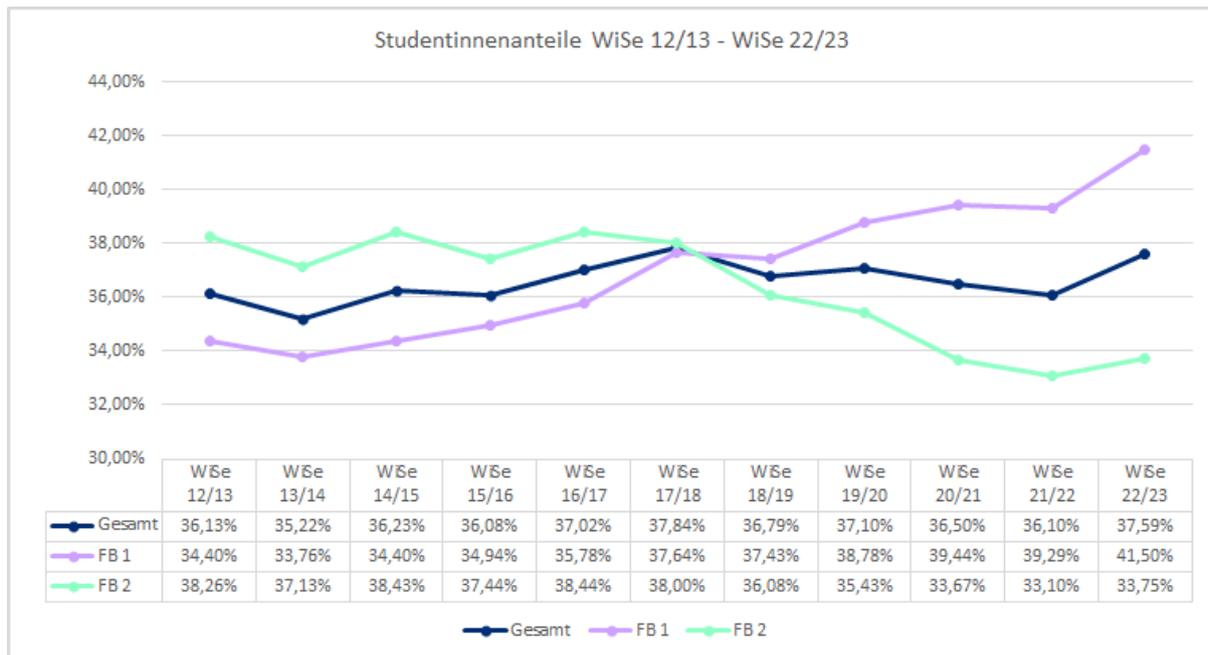


Abbildung 2 - Studentinnenanteile im Zeitverlauf

(BA) der Humanmedizin bzw. den Gesundheitswissenschaften zuzuordnen. Abb. 1 im Anhang verdeutlicht, dass die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge im Fachbereich 1 ausnahmslos die Studiengänge mit dem geringsten Frauenanteil sind; es gilt gar, dass, bis auf Medizintechnik (MT), in allen diesen Studiengängen Studentinnen mit einem Anteil von weniger als 40% als unterrepräsentiert gelten. Eine weniger deutliche Segregation nach Fächern zeigt sich im Fachbereich 2 (Abb. 2 im Anhang), wo neben den Ingenieurwissenschaften auch die Kunstwissenschaften sowie der Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vertreten sind. Die Ingenieurwissenschaften stellen hier mit Informatik (INF), Wirtschaftsinformatik (WINF), Transportwesen / Logistik (TWL) und Digitalisierung, Informatik und Informationsmanagement (DIIM) zwar vier der fünf Studiengänge mit den geringsten Frauenanteilen, mit Logistics Engineering and Management (LEM) jedoch auch einen Studiengang mit annähernd ausgeglichenen Geschlechteranteilen. Für den einzigen kunstwissenschaftlichen Studiengang, Digitale Medienproduktion (DMP), gilt, dass die Geschlechterverhältnisse auch hier beinahe paritätisch sind. Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften stellen mit Gründung, Innovation und Führung (GIF) sowohl einen Studiengang mit einem sehr niedrigen Studentinnenanteil, mit Betriebswirtschaftslehre (BWL) und Integrated Safety and Security Management (ISSM) zwei Studiengänge mit ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen und mit Cruise Tourism Management (CTM) (jetzt: International Tourism Management) und Sozialer Arbeit (SoA) zwei Studiengänge mit einer deutlichen Überrepräsentanz von Frauen.

2.3 Geplante Maßnahmen

Beim Streben nach ausgeglichenen Geschlechteranteilen muss unterschieden werden zwischen Maßnahmen, die das primäre Ziel der Gewinnung von Frauen verfolgen, und solchen, in deren Folge langfristig mit einer Erhöhung des Frauenanteils zu rechnen ist. Aufgrund ihrer Gleichstellungsziele (vgl. 3.) setzt die Hochschule in den Jahren 23-28 in erster Linie Maßnahmen um, die einen langfristigen und nachhaltigen Wandel der Lehr- und

Hochschulkultur zur Folge haben werden, und entsprechend mittelbar die Erhöhung des Frauenanteils bedingen.

- **Geschlechtergerechte Auswahl- und Berufungsverfahren:** Im Gültigkeitszeitraum des Konzeptes soll durch die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungs- und Auswahlkommissionen (vgl. 4.1.2) die Voraussetzung dafür geschaffen werden, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich weiter steigt. Beim Monitoring der Entwicklungen im Rahmen des Controllings wird ein besonderes Augenmerk daraufgelegt, wie die Anteile in den einzelnen Bereichen sich entwickeln, um dem Risiko zu begegnen, dass Prozesse vertikaler Segregation durch solche horizontale Natur ersetzt werden. Desweiteren wird die Hochschule die aktive Rekrutierung stärken, um insbesondere für Professuren in den technischen Fächern potentielle Bewerber:innen anzusprechen - denn an der Hochschule stellt sich weniger die Problematik, dass Frauen überproportional häufig aus den Verfahren ausscheiden, sondern dass ihr Anteil an den Bewerbungen grundsätzlich niedrig ist.¹⁴ Die Recherche entsprechender Kandidatinnen fällt in den Verantwortungsbereich der Kommissionen in den jeweiligen Fachbereichen und wird durch das Berufungsmanagement und das Büros für Gleichstellung unterstützt. Weiterhin wird durch Frauenbeauftragte und Berufungsmanagement geprüft, wie es möglich ist, die Frauenbeauftragten künftig im Rahmen von Stellenausschreibungen prominent als Ansprechpartner:in zu kommunizieren, um eine niedrigschwellige Kontaktaufnahme seitens Bewerberinnen zu ermöglichen.
- **Gleichstellungscontrolling - Monitoring:** Durch die Einführung der neuen Studiengänge soziale Arbeit und Physician Assistant steigt der Studentinnenanteil an der Hochschule und wird noch weiter steigen. Im Gleichstellungscontrolling ist somit ein verstärktes Augenmerk auf bereichsspezifische Analysen zu legen, damit diese Entwicklung nicht dazu führt, andere Dynamiken zu verdecken. Die Verantwortung für diese Aufgabe liegt bei der Position wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF. Eine weitergehende Auseinandersetzung mit den Controllingbefunden erfolgt ggf. im Rahmen von "Ideenwerkstätten" (vgl. 4.2.1).
- **Praktikantinnenprogramm:** Die Gewinnung von Studentinnen, insbesondere für den MINT-Bereich, ist ein Schwerpunkt des bisherigen Wirkens der Hochschule, die entsprechend auf reichhaltige Erfahrungen zurückgreifen kann. Diese haben Eingang gefunden in die Entwicklung eines Praktikantinnenprogramms, das es Schülerinnen ermöglichen soll, ihre Praktika zur Berufsorientierung an der Hochschule zu absolvieren und dabei verschiedene Tätigkeitsbereiche und Labore kennenzulernen. Bei einer Bewilligung im Professorinnenprogramm 2030 soll das initial entwickelte Konzepte durch die Stelle "Controlling und Recruiting" umgesetzt werden und so relativ kurzfristig die Attraktivität der technischen Studiengänge für junge Frauen steigern.

Ein Schwerpunkt ist und bleibt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Da an der Hochschule im Career Service Center und im Rahmen von FH

¹⁴ So zeigt die Auswertung von 28 seit 2018 durchgeführten Berufungsverfahren, für die die benötigten Daten vorliegen, dass Frauen sich überproportional erfolgreich bewerben. Liegt ihr Anteil an den eingegangenen Bewerbungen bei 25,7%, so stellen sie 33,2% der eingeladenen Personen, 43,2% der Bewerber:innen, die in die engere Wahl kommen und für die Gutachten eingeholt werden und 42,3% derer, die eine Listenplatzierung erreichen.

Personal jedoch zahlreiche Formate umgesetzt werden, stehen den Beschäftigten ausreichend Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit dem Thema zur Verfügung. Die im Rahmen des Professorinnenprogramms III entwickelten Tools und Angebote werden in die fortbestehenden Angebote integriert, sodass keine Doppelstrukturen existieren, jedoch auch weiterhin Maßnahmen (speziell) für Frauen vorgehalten werden. Geprüft wird, inwiefern die Belange befristeter beschäftigter Mitarbeiter:innen in diesem Rahmen bereits ausreichend berücksichtigt werden - ein Aspekt, der aus gleichstellungspolitischer Perspektive und zur Identifikation von Karrieremöglichkeiten durch junge Wissenschaftler:innen von besonderer Bedeutung ist.

3. Gleichstellungsziele

Für den Zeitraum 2023-2028 setzt die Hochschule sich ambitionierte quantitative sowie qualitative Gleichstellungsziele, wobei dem Erreichen der qualitativen Ziele eine mindestens ebenso große Relevanz wie dem Erreichen der quantitativen Ziele zugesprochen wird.

Für die Definition quantitativer Ziele gilt, dass die Anwendung des Kaskadenmodells an FH / HAW aufgrund der besonderen Qualifizierungswege mit Herausforderungen einhergeht, sodass die Hochschule sich gegen den Rückgriff auf dieses entschieden hat. Zielquoten werden stattdessen mit Blick auf die Situation an der Hochschule und unter Bezug auf die Daten vergleichbarer Hochschulen formuliert. Bis 2028 setzt die Hochschule sich das Ziel, den Studentinnenanteil auf mindestens 42% zu erhöhen, wobei gilt, dass der Studentinnenanteil in den MINT-Fächern nicht unter 30% liegen soll. In Anbetracht des zurückliegenden Berufungsgeschehens und dem damit verbundenen, sprunghaften Anstieg des Professorinnenanteils, sowie der in den nächsten Jahren zu erwartenden Berufungsverfahren, strebt die Hochschule an, dass der Frauenanteil an den Professuren auch 2028 nicht unter 36% liegt. Auch in der Gruppe der WTM wird ein Frauenanteil von mindestens 36% angestrebt. Das Geschlechterverhältnis der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und LfBA soll ausgewogen bleiben und die überproportionale Betroffenheit von Frauen von prekären Beschäftigungsverhältnissen nicht weiter zunehmen. Laut Zielvereinbarung soll der Frauenanteil im Rektorat nicht unter 40% fallen und in den Dekanaten wird eine Erhöhung des Frauenanteils von jetzt 16,7 auf mindestens 33,3% angestrebt.

Qualitativ hat die Hochschule vier zentrale Handlungsfelder identifiziert, für die unter 4. der jeweilige Status Quo und die geplanten Maßnahmen dargestellt werden. Im thematischen Fokus stehen dabei, in Übereinstimmung mit der Zielvereinbarung zwischen Hochschule und Behörde¹⁵, der Umsetzungsvereinbarung zum Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken¹⁶ und der Genderoffensive Bremen¹⁷, die Gestaltung geschlechtergerechter Hochschulstrukturen und -kultur sowie die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre. Stärker noch als in den vorigen Jahren berücksichtigt das Gleichstellungskonzept die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Handlungsfeldern.

¹⁵ [https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Zielvereinbarung %20HSBrhv%202022-2025.28206.pdf](https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Zielvereinbarung%20HSBrhv%202022-2025.28206.pdf) [letzter Abruf: 27.06.23]

¹⁶ [https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Umsetzungsvereinbarung %20ZSL%202021-2027%20HSBrhv.pdf](https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Umsetzungsvereinbarung%20ZSL%202021-2027%20HSBrhv.pdf) [letzter Abruf: 27.06.23]

¹⁷ <https://frauenseiten.bremen.de/termine/bremer-genderoffensive-hochschulen/> [letzter Abruf: 27.06.23]

4. Zentrale Handlungsfelder

4.1 Gender- und Diversitykompetenz der Hochschulangehörigen

Gender- und Diversitywissen sowie die auf diesen basierenden Kompetenzen sind ausschlaggebend, dass Hochschulangehörige für individuelle bzw. institutionelle diskriminierende Praxen sensibilisiert sind (Macha/Hitzler 2016: 314) und alltägliches Handeln entsprechend reflektieren können (Klammer et al. 2020: 357f). Da Beschäftigte primär Fachexpert:innen sind und Studierende nach fachlicher Qualifikation zugelassen werden, kann jedoch nicht vorausgesetzt werden, dass sie über entsprechende Kompetenzen verfügen. Somit liegt es in der Verantwortung der Hochschulen, einen Wissens- und Kompetenzaufbau zu ermöglichen bzw. zu fördern.

4.1.1 Status Quo

An der Hochschule Bremerhaven wurden in den letzten Jahren punktuell Angebote umgesetzt, die den Erwerb von Gender- bzw. Diversitykompetenzen ermöglichen.

Das von 2016 bis 2020 an der Hochschule umgesetzte Projekt „Mut zu MINT“ fokussierte die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre (technischer Fächer), wobei ein besonderes Augenmerk auf der Sensibilisierung der Lehrenden für die Thematik lag. Entsprechend wurde eine Handlungsempfehlung¹⁸ erarbeitet und im Lernmanagementsystem der Hochschule können alle Lehrenden auf ein E-Learning-Modul¹⁹, das gender- und diversityrelevante Kompetenzen für den Lehreinsatz vermittelt, zugreifen.

Im „Studium Generale“ haben Studierende regelmäßig die Möglichkeit, Angebote zum Erwerb von Diversitykompetenzen für Studium und Beruf oder zum Umgang mit Vielfalt zu belegen. Lehrveranstaltungen, die explizit den Erwerb von Genderkompetenzen adressieren, finden in diesem Rahmen momentan nicht statt.

Um Hochschulangehörige für Genderaspekte zu sensibilisieren, wurde 2021 im Fachbereich 1 eine „Ideenwerkstatt“ umgesetzt, die das Konzept der Datenanalyseworkshops (vgl. 4.3.1) ansatzweise aufgriff. In diesem Rahmen wurde den Angehörigen des Fachbereichs grundlegendes Wissen zu den Geschlechterverhältnissen im Fachbereich sowie (wissenschaftsspezifische) Benachteiligungsmechanismen vermittelt, bevor sie im Rahmen eines Design Thinking-Prozesses Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen entwickelten.

Aus Gleichstellungsperspektive sind Personalauswahlverfahren von besonderer Relevanz. An Hochschulen gilt dies insbesondere für Berufungsverfahren, deren Ausgang nicht nur darüber entscheidet, ob herausragende Positionen mit einem Mann oder einer Frau besetzt werden, sondern auch, ob diese Positionen von Personen bekleidet werden, die gender- und diversitykompetent sind. Entsprechende Aspekte in der Auswahl berücksichtigen zu können, setzt jedoch auch bei den Kommissionsmitgliedern Kompetenzen voraus, sodass allen Mitgliedern der Kommissionen eine Handreichung zur Verfügung gestellt wird, die u. A. auch den Unconscious Bias thematisiert und anhand von Beispielen die Möglichkeit bietet, zu reflektieren, wo dieser im eigenen Handeln zum Tragen kommen könnte.

¹⁸ https://www.hs-bremerhaven.de/be/4_Eigene_Dateien_Abteilungen/B%C3%BCro%20f%C3%BCr%20Gleichstellung/20180218_Handlungsempfehlung_V6_Online.pdf [letzter Abruf: 04.07.2023]

¹⁹ <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/content/pdf/Erb-Hastedt-2018.pdf> [letzter Abruf: 04.07.2023]

4.1.2 Geplante Maßnahmen

Vielfältige Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen sollen sicherstellen, dass alle Hochschulangehörigen die Möglichkeit haben, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Wo immer möglich, werden bestehende Angebote integriert bzw. aktiver kommuniziert.

- **Online-Lernmodul:** Um allen Hochschulangehörigen den Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen zu ermöglichen, wird ein entsprechendes Online-Lernmodul entwickelt. Die bisherigen Erfahrungen mit Online-Lernmodulen, bspw. zum Datenschutz, sind äußerst positiv, da sie den Beschäftigten zeit- und ortsflexible Lernprozesse ermöglichen. Nach Bearbeitung der Module besteht die Möglichkeit, sich diese per Zertifikat bestätigen zu lassen. Die Entwicklung des Lernmoduls zu Gender- und Diversitykompetenzen wird von der Position wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in der ZKfF verantwortet und von Expert:innen, wie Gender- und Diversitytrainer:innen, unterstützt und durch die hochschulischen Gremien begleitet, um die Akzeptanz des Angebots zu erhöhen. Um alle Beschäftigten zur Auseinandersetzung mit dem Thema zu motivieren, prüft die Hochschulleitung bis spätestens sechs Monate nach Fertigstellung des Moduls, ob die Beschäftigten per Dienstanweisung zur Bearbeitung verpflichtet werden können. Innerhalb des Moduls wird auf weiterführende Angebote, wie Workshops, sowie die bereits existierenden Handreichungen und das E-Learning-Modul zu Gender- und Diversitykompetenzen für die Lehre (vgl. 4.1.1), verwiesen.
- **Workshops zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen:** Das Lernmodul bietet die Möglichkeit, dass die Beschäftigten sich in der Breite initial mit Gender- und Diversity auseinandersetzen, zweifelsohne braucht es für die nachhaltige Beschäftigung mit der Thematik jedoch eine vertiefte Auseinandersetzung, die auch Raum zur Reflexion bietet. Entsprechend werden regelmäßig Workshops zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen realisiert, die allen interessierten Hochschulangehörigen offenstehen. Diese werden von externen Trainer:innen gestaltet. Indem die Teilnahme als Arbeitszeit gewertet wird, wird die Attraktivität des Angebots erhöht. Um Parallelstrukturen zu vermeiden, werden die Workshops in Kooperation mit dem Zentrum für Chancengerechtigkeit und Diversity, das im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes²⁰ vergleichbare Angebote plant, realisiert. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Position wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF.
- **Schulungen für Mitglieder von Berufungs- und Auswahlkommissionen:** Da Stellenbesetzungsverfahren von herausragender Relevanz für die Entwicklung der Hochschule hin zu einer geschlechtergerechten Organisation sind, wird in den Jahren 2023 bis 2028 ein besonderes Augenmerk auf die Qualifikation der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen gelegt. Ergänzend zu den vorliegenden Angeboten werden, in Kooperation mit dem Berufungsmanagement und dem Personaldezernat, Schulungen für die Mitglieder aller Berufungs- und Auswahlkommissionen angeboten, die diese nicht nur für Benachteiligungsmechanismen, wie den Unconscious Bias oder homosoziale Kooptationsprozesse, sensibilisieren, sondern sie ebenso befähigen sollen, die Gender- und Diversitykompetenz der

²⁰ <https://www.stifterverband.org/diversity-audit> [Letzter Abruf: 23.06.23].

Bewerbenden einzuschätzen. Im Rahmen der Workshops wird auch die existierende Handreichung (vgl. 4.1.1) thematisiert, um bestehende Ressourcen bekannt, und damit auch nutzbar, zu machen. Durch diese Maßnahme soll nicht nur die Chancengerechtigkeit in den Verfahren sichergestellt werden, sondern zudem ein weiteres Potenzial der Personalauswahl genutzt werden: Denn aufgrund ihrer spezifischen Ausrichtung und begünstigt durch ihre Randlage sieht sich die Hochschule der Herausforderung gegenüber, vergleichsweise geringe Rückläufe auf Stellenausschreibungen zu erhalten; dies gilt insbesondere für die Bewerbungen von Frauen, sodass in einigen Fällen keine Chance besteht, Frauen im Auswahlprozess zu berücksichtigen. Hier, wie auch in allen anderen Fällen, sieht die Hochschule es als ihre Aufgabe an, die Kommissionsmitglieder dafür zu sensibilisieren, dass geschlechtergerechte Personalauswahl nicht nur heißt, Frauen nicht zu benachteiligen, sondern ebenso bedeuten kann, dass gender- und diversitykompetente Personen eingestellt werden, die das Miteinander an der Hochschule prägen. Indem Kommissionsmitglieder in der Lage sind, die Gender- und Diversitykompetenz der Bewerber:innen einzuschätzen, können sie zumindest diese im Auswahlprozess berücksichtigen. Jährlich soll eine Schulung zum Thema realisiert werden, die in ca. 4 Stunden grundlegendes Wissen vermittelt und offen für alle Beschäftigten ist; (potenzielle) Mitglieder von Berufungskommissionen werden durch das Berufungsmanagement explizit eingeladen. Geprüft wird, inwiefern es sich anbietet, diese Schulungen in Kooperation mit anderen Bremer Hochschulen zu realisieren und ob es sich anbietet, den Teilnehmenden Zertifikate auszustellen. Zusätzlich soll in den konstituierenden Sitzungen aller Berufungskommissionen ein ca. dreißigminütiger Input für alle Mitglieder, die nicht an den Schulungen teilgenommen haben, erfolgen. Beide Angebote sollen durch externe Expert:innen erfolgen, ihre Entwicklung übernimmt die Position wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF. Ein weiteres hilfreiches Tool zur Erstellung gendergerechter Ausschreibungstexte ist der Gender Decoder, der im Rahmen des FührMINT Projekts (BMBF) entwickelt wurde und öffentlich zugänglich ist. (<https://genderdecoder.wi.tum.de/>).

- **Gender- und Diversitykompetenzen als auswahlrelevantes Kriterium:** Ergänzend wird geprüft, inwiefern die Gender- und Diversitykompetenz als verpflichtendes Kriterium in Stellenausschreibungen aufgenommen wird und ob Bewerber:innen auf Professuren aufgefordert werden, im einzureichenden Lehr- und Forschungskonzept auf Gender- und Diversityaspekte einzugehen. Die Verantwortung hierfür liegt bei den Frauenbeauftragten und dem Berufungsmanagement und wird Thema in der AG Berufungsmanagement sein.
- **Genderaspekte in Leitbild und Hochschulkodex:** In einem partizipativen Corporate Identity-Prozess haben die Hochschulangehörigen in den vergangenen Jahren gemeinsame Werte identifiziert, die sich in einem Hochschulkodex und einem Leitbild manifestieren. Hier stehen auch Offenheit, Respekt, die Wertschätzung von Vielfalt und Lernprozesse im Fokus. Die geplanten Workshops zum neuen Leitbild sollen genutzt werden, um explizit auf Genderaspekte einzugehen. Hierfür kooperieren die Frauenbeauftragten eng mit der Organisationsentwicklung der Hochschule, die für den CI-Prozesse verantwortlich ist.
- **Ideenwerkstätten:** Positive Erfahrungen wurden bereits mit der Umsetzung der sogenannten Ideenwerkstatt im Fachbereich 1 gemacht. Dieses Format diene der

Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für die Situation im eigenen Fachbereich und vermittelte, neben Wissen über die Verhältnisse im eigenen Umfeld, auch rudimentäres Wissen über Hochschulen als vergeschlechtliche Orte. Bei einer positiven Bewilligung im Professorinnenprogramm sollen entsprechende Ideenwerkstätten im Rahmen der Maßnahme "Controlling & Recruiting" in weiteren Bereichen der Hochschule umgesetzt werden. Die Bereiche sollen in einem partizipativen Verfahren Gleichstellungsbedarfe identifizieren und entsprechende Maßnahmen entwickeln; die Verantwortung für die Thematik soll so sukzessive dezentralisiert werden. Die Entwicklung der Angebote erfolgt in enger Abstimmung mit den Dekanaten und Studiengangleitungen bzw. weiteren relevanten Positionen und berücksichtigt auch, wo im Rahmen des Controllings auffällige Dynamiken identifiziert werden.

Weiterhin wird die Umsetzung der in 4.2.2 vorgestellten Maßnahmen zu Gender in Forschung und Lehre dahingehend wirken, dass sowohl Beschäftigte, die sich mit der Berücksichtigung von Genderaspekten auseinandersetzen, als auch Studierende, die entsprechenden Lehrveranstaltungen besuchen, sukzessive Kompetenzen aufbauen.

Um möglichst viele Hochschulangehörige anzusprechen, wird in der Gestaltung der Maßnahmen ein Augenmerk darauf gelegt, unterschiedlichste Formate zu realisieren. So ist es möglich, dass Hochschulangehörige sich in Workshops exklusiv mit der Thematik Gender auseinandersetzen, ebenso, wie Gender als Querschnittsthema in anderen Angeboten aufgegriffen wird. Weiterhin gilt, dass je nach Interesse bzw. zeitlichen Ressourcen grundlegende oder umfassendere Angebote wahrgenommen werden können; in Anbetracht der Tatsache, dass die Überwindung vergeschlechtlicher Praxen ein herausfordernder Prozess ist, wird jedoch in allen Fällen auf die Angebote zur vertieften Auseinandersetzung und Reflexion verwiesen.

4.2 Gender in Forschung und Lehre

Geschlechtergerechtigkeit als ein Grundwert prägt das Selbstverständnis der Hochschule Bremerhaven; die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre sowie die Reflexion fachkultureller Aspekte wird als unverzichtbarer Schritt auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule angesehen. Dabei sind einerseits eine gendersensible Didaktik, aber auch eine fachliche Berücksichtigung von Genderaspekten insbesondere in den technischen Fächern von hoher Relevanz, um eine Lehr- und Lernkultur zu gestalten, „die die Heterogenität der Studierenden und Lehrenden anerkennt und diese nicht aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder anderer Lebenslagen benachteiligt“ (Blome et al. 2013: 237). Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, müssen Hochschulen Lehrenden und Forschenden Unterstützungsangebote bieten (Brötzmann/Pöllmann-Heller 2019: 12; Erlemann 2018: 24). Durch den starken Anwendungsbezug von Forschung und Lehre an der Hochschule Bremerhaven scheint es im Weiteren möglich, dass wechselseitig auf entsprechende Erkenntnisse Bezug genommen werden kann.

4.2.1 Status Quo

Wie vorige Erhebungen, gibt auch die Studierendenbefragung des Jahres 2020 Aufschluss darüber, dass Studierende der Hochschule Bremerhaven mit der Lehre sehr zufrieden sind. Dabei zeigt sich, dass die Zufriedenheit nicht systematisch mit dem Geschlecht variiert, Frauen und Männer empfinden die Lehr- und Lernbedingungen ähnlich (vgl. Abb. 3 im Anhang). Handlungsbedarf zeigte und zeigt sich somit an der Hochschule nicht in Bezug auf

die generelle Lehrgestaltung, wohl aber im Bereich der Sensibilisierung von Lehrenden für eine genderreflektierte Lehre.

Im Gleichstellungskonzept für die Jahre 2018-2023 konnte auf vielfältige Aktivitäten in diesem Bereich verwiesen werden, deren Verstetigung angestrebt wurde; ergänzend sollten weitere Maßnahmen, wie ein Teaching-Plugin, umgesetzt werden (HS BHV 2018: 15f). Durch die noch ausstehende Verstetigung der "Mut zu MINT"-Stelle (vgl. 4.3.1) konnten die im vorigen Konzept angesprochenen Maßnahmen bisher weder verstetigt noch ausgebaut werden. Aktuell werden Gender- bzw. Diversityaspekte bei Bedarf im Format „NEUE NAVI“, das den Austausch und die Vernetzung neuberufener Professor:innen fördert, aufgegriffen. Um die Auseinandersetzung mit Gender in der Lehre wieder stärker thematisieren zu können, werden die durch die Förderung einer dritten Erstberufung im Professorinnenprogramm III freiwerdenden Mittel darauf verwendet, die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre voranzubringen. Hierfür befindet sich seit Beginn des Jahres 2023 die zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme „Gender in der Lehre“ in der Umsetzung. Zwei wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit einem absoluten Stellenvolumen von 1,25 VZÄ (E13) befähigen und unterstützen Hochschulbeschäftigte, Genderaspekte in der (MINT-)Lehre zu berücksichtigen. Die in der Hochschule gewonnenen Erkenntnisse und Ansätze werden in der Folge auf den schulischen Kontext übertragen, sodass Kooperationen auf- bzw. ausgebaut und die Schulen in der Umsetzung unterstützt werden. Die Stellen bieten den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, eine Promotion vorzubereiten; die Laufzeit der Maßnahme endet zum 31.08.2025.

Die im Projekt „Mut zu MINT“ entwickelte Handlungsempfehlung zur Berücksichtigung von Genderaspekten in der MINT-Lehre sowie eine eLearning-Anwendung für Lehrende (vgl. 4.1.1) stehen weiterhin allen Hochschulbeschäftigten zur Verfügung. Da keine personellen Ressourcen zur Kommunikation der Angebote und zur individuellen Unterstützung Lehrender zur Verfügung stehen, werden diese jedoch nur selten in Anspruch genommen.

Wie bereits unter 4.1.1 beschrieben, stehen den Studierenden im "Studium Generale" Angebote zum Erwerb von Diversitykompetenzen für Studium und Beruf oder zum Umgang mit Vielfalt zur Verfügung. Lehrveranstaltungen, die explizit den Erwerb von Genderkompetenzen adressieren, finden in diesem Rahmen momentan nicht statt.

Ob und inwiefern in den Fachveranstaltungen der Studiengänge Genderaspekte eine Berücksichtigung erfahren, liegt in der Verantwortung dieser – die zum Wintersemester 2023 eingerichteten Bachelor-Studiengänge „Physician Assistant“ und „Soziale Arbeit“ sind die ersten, die entsprechende Inhalte in ihren Modulhandbüchern fixiert haben. Während alle Studierenden im Physician Assistant eine Lehrveranstaltung zu „Gender, Geriatrics, Generation“ besuchen müssen, setzen Studierende der sozialen Arbeit sich im Modul „Diversität und soziale Gerechtigkeit“ u. A. mit dekonstruktivistischen und intersektionalen Ansätzen auseinander. Als Querschnittsthema erfahren Gender- und / oder Diversityaspekte zudem in zahlreichen weiteren Lehrveranstaltungen des Studiengangs Berücksichtigung.

Als Reaktion auf sehr geringe Frauenanteile an den Studierenden findet im Studiengang „Gründung, Innovation, Führung“ zudem regelmäßig ein Female Forum statt, das sich exklusiv an Studentinnen und weibliche Lehrende richtet und darauf abzielt, dass den Frauen in einem männlich dominierten Umfeld ein geschützter Raum für den Austausch und die gegenseitige Unterstützung geboten wird (Treu 2021: o. S.).

Abgesehen von den Anforderungen, die Mittelgeber an Forschungsanträge richten, gibt es bisher keine institutionellen Vorgaben zur Berücksichtigung von Genderaspekten in der Forschung. Allerdings fokussieren einzelne Vorhaben an der Hochschule entsprechende Themen, es gibt allerdings keine Dokumentation der Aktivitäten. Generell kann es Wissenschaftler:innen, die Expert:innen ihres Fachs sind, gerade in den technischen Disziplinen schwerfallen, zu erkennen, wo ihre Forschung Genderaspekte berührt. Die technisch-naturwissenschaftlich-geprägte Hochschule und ihre Wissenschaftler:innen sehen sich hier besonderen Herausforderungen gegenüber.

4.2.2 Geplante Maßnahmen

Die Hochschule Bremerhaven fördert die Gleichstellung der Frauen über die Implementierung von Maßnahmen zur Steigerung der Geschlechtergerechtigkeit in Forschung und Lehre:

- Studierende der Hochschule können **E-Learningangebote** der Universität Bremen zu Gender- und Diversitykompetenzen²¹ wahrnehmen und bekommen hier erworbene CP im Rahmen des Studium Generale an der HS Bremerhaven anerkannt. Entsprechende Veranstaltungen werden in das Angebot des Studiums Generale auf der Lehr- und Lernplattform ELLI integriert und sichtbar gemacht. Die Marketingabteilung unterstützt bei der Bewerbung des Angebotes auf der Homepage der Hochschule.
- Die Hochschule richtet eine **AG Gender in der Lehre** zur regelhaften Berücksichtigung von Gender in der Lehre ein. Mitglieder sind die Studiendekanate; das Konrektorat für Lehre und studentische Dienstleistungen, die Frauenbeauftragten, sowie Studierende und weitere Interessierte. Die Hochschule ermöglicht eine angemessene Freistellung für die AG-Mitglieder. Die AG trifft sich mind. einmal im Semester, die organisatorische Leitung liegt bei der Position wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF.
- Der / die wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF arbeitet darüber hinaus langfristig an der **strukturellen Verstetigung** der Ergebnisse aus den durch das Professorinnenprogramm geförderten Projekten der Entwicklung erstens eines gendersensiblen Lehrangebotes und zweitens der gendersensiblen Didaktik in der Lehre.
- Die **Teaching- und Researchawards**, unterstützt durch den Förderverein der Hochschule, werden um Aufnahme gender- und diversityreflexiver Aspekte in ihrem Kriterienkatalog gebeten. Die Frauenbeauftragten BremHG der Hochschule erhalten einen zusätzlichen Juryplatz.
- Die ZKfF der Hochschule entwickelt in Absprache mit Forschung / Transfer einen **Preis zur Prämierung von Abschlussarbeiten** mit einem Genderbezug. Ein angemessenes Preisgeld wird von der Hochschule getragen. Die ZKfF wirkt in der Zusammensetzung der Jury mit.
- Nehmen Beschäftigte in **Drittmittelprojekten Mutterschutz oder Elternzeit** in Anspruch, ist es meist unverzichtbar, dass für die Dauer ihrer Abwesenheit eine Vertretung eingestellt wird. Indem die Projektmittel so wie geplant ausgegeben werden, stehen jedoch keine Ressourcen mehr zur Verfügung, damit die Stelleninhaber:innen nach ihrer Rückkehr eine kostenneutrale Verlängerung der Beschäftigung beantragen können. Dies wirkt sich dann besonders nachteilig für sie aus, wenn sie sich in der Phase der wissenschaftlichen Qualifikation befinden und kann außerdem dazu führen, dass die Familiengründung nicht

²¹ <https://oncourse.uni-bremen.de/blocks/occoursemetaselect/detailpage.php?id=15> [Letzter Abruf: 04.07.2023]

wie geplant realisiert wird. Um dieser Tatsache zu begegnen, prüft die Hochschule, inwiefern sie Mittel zur Verfügung stellen kann, dass Beschäftigte eine solche Verlängerung im Anschluss an Mutterschutz / Elternzeit in Anspruch nehmen können. Dafür informiert sie sich auch über bestehende Praxen und sucht den Dialog mit relevanten (wissenschafts)politischen Akteur:innen. Die Frauenbeauftragten begleiten den Prozess.

- Die Hochschule berücksichtigt die **Genderkompetenz bei Neuberufungen** wie folgt: 1. Die Lehr- und Forschungskonzepte haben einen konkreten Bezug zu genderrelevanten Themen, 2. In den Kommissionsgesprächen wird auf diese Themen Bezug genommen, 3. Berufungsberichte enthalten bei der Würdigung der Kandidat:innen einen Hinweis auf Einschätzung der Berufungskommission über die Genderkompetenz der Bewerber:innen. Die Frauenbeauftragten und das Berufungsmanagement unterstützen die Kommissionen bei der Umsetzung dieser Regelungen.
- Die Hochschule strebt die **paritätische Besetzung in Berufungskommissionen** in Anlehnung an BremHG §4(2) an. Sofern es bei der Bildung einer Kommission nicht möglich erscheint, 50 v.H. der Mitglieder mit Frauen zu besetzen, legt das Dekanat dem Fachbereichsrat mit dem Antrag auf Wahl der Mitglieder eine entsprechende schriftliche Begründung vor.
- Die **Berufungsordnung der Hochschule** Bremerhaven wird dahingehend überarbeitet, dass sie auch die Berücksichtigung von Genderkompetenzen in Berufungsverfahren sowie das Vorgehen für den Fall, dass eine paritätische Besetzung der Kommissionen nicht möglich ist, regelt.
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 wird die Fortsetzung der Arbeit „**Gender in Lehre und Forschung**“ angestrebt. Diese Stelle unterstützt Lehrende dabei, in der Lehre sensibel die Geschlechtervielfalt an der Hochschule zu berücksichtigen, mit dem Ziel einer weiteren Öffnung für Studierende, die sich nicht dem männlichen Geschlecht zuordnen. Die Angebote umfassen die Analyse von potenziell öffnungsrelevanten Fachinhalten in den einzelnen Studienfächern sowie die Beratung zu einer entsprechenden gendersensiblen Didaktik für jeweiligen Lehrereinheiten. Darüber hinaus können Forschungsanträge und -skizzen in Anlehnung an den GEP der Europäischen Union auf die Berücksichtigung der Gendergerechtigkeit hier zur Prüfung und Entwicklung von ergänzenden Vorschlägen eingereicht werden (Genderconsulting). Für forschungsinteressierte Studierende wird im Rahmen der Nachwuchsförderung durch diese Stelle außerdem eine Lehrveranstaltung zu Geschlechterforschung im “Studium Generale” angeboten.
- Sofern eine dritte Professur im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 gefördert wird, wird eine Stelle zur konzeptionellen Umsetzung der Hochschule Bremerhaven zu einer „**Gendered University**“ eingerichtet. Die Gendered University fördert sowohl Forschungsvorhaben mit spezifischen Genderbezug als auch besondere Lehrkonzepte mit gleichstellungsrelevanten bzw. genderreflexiven Themen und Zielsetzungen. In der Gendered University werden die hochschulinternen Prozesse in Kooperation mit dem Konrektorat für Multiprojektsteuerung und Prozessorganisation auf strukturelle Hürden in der Gleichstellung hin untersucht und Maßnahmen zu ihrem Abbau weiterentwickelt.

4.3 Strukturelle Integration

Strukturell integriert ist Gleichstellung Teil der Hochschulsteuerung und -entwicklung (Matthies/Zimmermann 2010: 203f; Roski/Schacherl 2014: 61), sie wird zum Ziel der Organisation und nicht einzelner Akteur:innen und die Verantwortung für ihre Realisierung wird von verschiedenen Stakeholder:innen wahrgenommen. Inwiefern Gleichstellung strukturell integriert ist, kann dabei nicht nur aus Zuständigkeiten abgeleitet werden, sondern auch daraus, dass Gleichstellungsaspekte in allen relevanten Prozessen Berücksichtigung erfahren, entsprechende Angebote vorgehalten werden und formale Fixierungen vorliegen.

4.3.1 Status Quo

Die Hochschule Bremerhaven hat mit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKfF) ein Gremium, welches die nach dem bremischen Hochschulgesetz vorgesehene unterstützende Funktion innehat (BremHG §6), wenn es um Aufgaben zur Gleichberechtigung der Geschlechter und Beseitigung von Nachteilen der Frauen in der Wissenschaft geht. Neben aktuell zwei zentralen Frauenbeauftragten als Sprecherinnen der ZKfF sind zusätzlich zwei dezentrale Frauenbeauftragte in den beiden Fachbereichen bestellt. Zur Entlastung der zentralen Frauenbeauftragten nach BremHG ist eine Freistellung von insgesamt 9 SWS bzw. eine Aufstockung von bis zu 0,5 VZÄ pro Semester vereinbart, für die dezentralen Frauenbeauftragten je eine Freistellung von 2 SWS pro Semester. Zusätzlich wird die Arbeit der ZKfF und ihrer Sprecherinnen durch das Büro für Gleichstellung mit einer unbefristeten 0,5 E6-Stelle unterstützt. Weitere finanzielle Mittel für gleichstellungsbezogene Aufgaben stehen über den Grundhaushalt der Hochschule zur Verfügung, ein festes Budget ist bisher nicht vereinbart.

Neben ihren beratenden Tätigkeiten im Rahmen des Akademischen Senats, der Fachbereichsräte sowie aller Kommissionen und Ausschüsse, sind die Frauenbeauftragten BremHG insbesondere auch bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, bei der Mittelvergabe und bei Berufungs- und Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals beteiligt.

Seit 2021 ist die Abteilung (ehemals Servicestelle) Chancengerechtigkeit und Diversity für die Themen Diversität, Familie und Gesundheit an der Hochschule verantwortlich. Die Abteilung setzt sich dafür ein, dass Studierende und Hochschulangehörige unabhängig von ihren Lebenslagen und ihren sozialen Hintergründen chancengerechte Zugänge und Teilhabe im Hochschulalltag erfahren. Zudem ist dort das Thema Familie und Care verankert. Der Abteilung sind drei unbefristete Stellen (1 V ZÄ E13, 1 VZÄ A9, 1 VZÄ E8) zugeteilt.

Seit Dezember 2020 ist durch die Handreichung zur Gendersensiblen Sprache in der Bremischen Verwaltung durch den Senator für Finanzen eine schrittweise Anpassung der hochschulinternen und –externen Dokumente und Formulare erfolgt.

Bei den Mittelzuweisungen an die Fachbereiche werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt. Ein von der Hochschulleitung kommunizierter Anteil der Mittel wird entsprechend dem Frauenanteil bei den Professorinnen, LfbA und Studentinnen vergeben. Jährlich werden die Studierendenzahlen, gesamt und in den Studiengängen, sowie die Daten zum wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht aufgeschlüsselt und bis 2019 im Datenheft veröffentlicht. Auch wenn die Einbindung der Frauenbeauftragten positiv zu bewerten ist, werden Gleichstellungsaspekte noch zu wenig explizit in der Hochschulentwicklungs- und Strategieplanung deutlich.

An der Hochschule Bremerhaven wurde im Rahmen des Qualitätspakt Lehre ein Qualitätskreislauf / Datenanalyse-Workshop aufgesetzt, in der ersten Durchführung spielten Gleichstellungsaspekte jedoch eine untergeordnete Rolle. Es werden noch nicht gezielt Maßnahmen auf Studiengangsebene zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse aufgesetzt. In den Zielvereinbarungen der Hochschule mit der Senatorin für Wissenschaft und Häfen sind Gleichstellungsaspekte verankert, die teilweise auf die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen übertragen wurden. Die Erfolge der Umsetzung in den Studiengängen werden zu wenig dokumentiert und qualitativ wie quantitativ geprüft und aufgrund der personellen Situation in der zuständigen Organisationseinheit konnten diese Maßnahmen bisher nicht erfolgreich realisiert werden. (vgl. 4.3.1).

Seit 2020 befindet sich die Maßnahme Gleichstellungscontrolling im Rahmen des Professorinnenprogramms III in der Umsetzung. Verfolgt wird das Ziel, ein auf die Bedarfe der Hochschule zugeschnittenes Gleichstellungscontrolling zu entwickeln und zu implementieren, um die Gleichstellung an der Hochschule Bremerhaven nachhaltig zu fördern.

Seit 2014 existiert an der Hochschule Bremerhaven ein Berufungsmanagement, dem aktuell eine verstetigte Referent:innenstelle (1 VZÄ, E13) zugeordnet ist. Im Rahmen der Förderung in FH Personal steht bis März 2027 eine weitere Stelle (0,5 VZÄ, E13) zur Verfügung. Die Etablierung eines Berufungsmanagements gilt als Voraussetzung für die Übertragung des Berufsrechts des Landes Bremen an die Hochschule. Die Mitarbeiter:innen begleiten sämtliche Berufungsverfahren von der Erstellung des Freigabeantrags bis zur Ernennung. Indem sie an allen Kommissionssitzungen teilnehmen, stehen sie den Kommissionsmitgliedern nicht nur beratend zur Seite, sondern sichern zeitgleich die Qualität der Verfahren. Durch diese Begleitung und die Kooperation zwischen Berufungsmanagement und Frauenbeauftragten BremHG erfahren Gender- und Diversityaspekte in Berufungsverfahren verstärkt Berücksichtigung. Initiiert vom Berufungsmanagement findet monatlich die AG Berufungsmanagement statt, an der mit den Mitarbeiter:innen im Berufungsmanagement, dem Rektorat, den Dekanaten, der Personalstelle, der Kapazitätsplanung, dem Personalrat und den Frauenbeauftragten BremHG sämtliche relevante Stakeholder:innen teilnehmen. Indem in der AG qualitätssichernde Maßnahmen abgestimmt und rechtliche Grundlagen, wie die Berufsordnung, weiterentwickelt werden, ist es möglich, in diesen Prozessen von Beginn an gleichstellungsrelevante Aspekte zu berücksichtigen. So nimmt auch die 2022 überarbeitete Berufsordnung die Gleichstellung der Geschlechter und ein entsprechendes gender- und diversitysensibles Recruiting in den Fokus.

Im Rahmen des Wissenschaftsplan 2025 war ein Aufbau eines wissenschaftlichen Mittelbaus geplant, der aufgrund der Haushaltslage im Land Bremen bis auf Weiteres verschoben wurde. Um bereits beim Aufbau des wissenschaftlichen Mittelbaus geeignete gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu ergreifen, wurde ein gendergerechtes Karriere-Entwicklungsprogramm im Rahmen des Profersorinnenrogramm III für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie wissenschaftlich-technische Mitarbeiterinnen entwickelt. Es wurde ein Konzept für interne und externe Workshops flankiert mit Coaching und Mentoring entwickelt und ist erfolgreich in der Umsetzung. Dieses Angebot ist befristet bis Ende der Projektlaufzeit 2024.

Von April 2016 bis Mai 2020 wurden die Zentralen Frauenbeauftragten in ihrer Gleichstellungsarbeit durch das von der Hochschule aus Sondermitteln finanzierte Projekt „Mut zu MINT“ unterstützt. Ziel war die Entwicklung von Maßnahmen, die auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den technischen und informationstechnologischen Studiengängen der Hochschule hinwirken. Der Projekt-Schwerpunkt lag auf der Integration von Genderaspekten in der Lehre. Zur Verstetigung der forschungsbasierten Gleichstellungsarbeit ist eine Wiederbesetzung der Stelle, zunächst befristet für 5 Jahre, geplant und wird als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in der ZKfF (0,6 VZÄ) viele der in diesem Gleichstellungskonzept beschriebenen Aufgaben übernehmen (siehe geplante Maßnahmen “wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF” der jeweiligen Handlungsfelder). Im Rahmen der fünf Jahr bemüht sich die Hochschule um eine Verstetigung der Stelle.

4.3.2 Geplante Maßnahmen

Zur strukturellen Integration der ausformulierten, gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Gleichstellungsaspekte hat die Hochschule Bremerhaven folgende Maßnahmen geplant.

- **Erstellen der Frauenförderrichtlinie:** Gemäß dem Bremischen Hochschulgesetz §4 Absatz 2, sind die Hochschulen im Land Bremen dazu verpflichtet, eine Frauenförderrichtlinie zu erlassen. Diese ist an der Hochschule Bremerhaven aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen bisher noch nicht existent und wird nun prioritär erstellt und umgesetzt. Dies soll u.a. durch die Wiederbesetzung der vakanten Stelle wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF ermöglicht werden.
- **Gendersensibilisierung der Hochschulmitarbeitenden:** Es werden regelmäßig Schulungen zur Gendersensibilisierung von Hochschulmitarbeitenden stattfinden, die in Personalauswahl- und Berufungsverfahren involviert sind (vgl. 4.1.2). Dieses Instrument führt zu einer Qualitätsverbesserung der Auswahlverfahren selbst, aber auch zu einer Auswahl zukünftigen Personals, welches das Leitbild der Hochschule lebt und trägt. Diese Aufgabe soll u.a. durch die Wiederbesetzung der vakanten Stelle wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF realisiert werden.
- **Entlastung für Gremientätigkeiten:** Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Statusgruppen des wissenschaftlichen Bereichs an der Hochschule Bremerhaven (vgl. Abb. 1, Kapitel 2.2.1.1) und der gleichzeitig gesetzlich erforderlichen Besetzung von Gremien mit mindestens 40 bzw. 50% Frauen (BremHG §4 (2); §97), werden Frauen überproportional durch Gremientätigkeiten belastet.²² Dies führt wiederum zu einer strukturellen Benachteiligung, da hier u.a. die persönliche und wissenschaftliche Weiterentwicklung erschwert werden. Die Hochschule Bremerhaven definiert die Belastungen, die durch Gremienarbeit zustande kommen, und erarbeitet auf deren Grundlage einen Entlastungskatalog und prüft den rechtlichen Rahmen.
- **Gleichstellungscontrolling:** Wie beschrieben ist die Berücksichtigung von Genderaspekten in allen Hochschulprozessen vorgesehen und durch das Projekt Gleichstellungscontrolling im Professorinnenprogramm III angestoßen. Eine Verstetigung des Gleichstellungscontrollings, entweder als eigene Struktur oder durch Integration in bestehende Strukturen und Leistungsvereinbarungen, ist das Ziel dieser Maßnahme. Dies

²² Dass diese Problematik sich auch an anderen Hochschulen bzw. in anderen Bundesländern zeigt, lässt sich Klammer et al. 2020: 356f entnehmen.

soll u. a. durch die Wiederbesetzung der vakanten Stelle wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF ermöglicht werden. Für eine potenzielle zweite Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 sollen die bisherigen Arbeiten fortgeführt und weiterentwickelt werden.

4.4 Care-Arbeit

In Zeiten, in denen im Sinne einer "rhetorischen Modernisierung" (Wetterer 2005:75) Konsens darüber herrscht, dass Care-Arbeit eine gleichberechtigte Aufgabe aller Geschlechter ist, gilt auch für die Wissenschaft weiterhin, dass die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit meist eine Herausforderung ist, die primär Frauen betrifft (Lind 2021: 81ff; Metz-Göckel 2016: 33; 35).

4.4.1 Status Quo

Die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Erwerb und/oder Studium ist ein wichtiges Anliegen der Hochschule Bremerhaven. Die Hochschule Bremerhaven engagiert sich aktiv im Verein Familie in der Hochschule e.V. und hat die Charta der Familie unterzeichnet. Alle Mitglieder gehen die Selbstverpflichtung ein, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen. Die Familienfreundlichkeit und die Unterstützung bei Care-Arbeiten können in kleinen Hochschulen mit kurzen Wegen und engen persönlichen Kontakten schnell und teils individuell umgesetzt werden.

In den letzten Jahren war die Hochschule Bremerhaven Teil eines aktiven Netzwerkes aus u.a. dem Magistrat der Seestadt Bremerhaven, dem Alfred-Wegener-Institut, der Polizei Bremerhaven, Bremenport und der Weser-Elbe-Sparkasse. Über dieses Netzwerk wurden viele familienbezogene Aktivitäten organisiert. In diesem Rahmen bietet die Hochschule Bremerhaven in den Oster-, Sommer- und Herbstferien eine Kinderbetreuung für Schulkinder im Alter von 6-12 Jahren an. Zudem bietet sie als Kinderbetreuung jeweils an einem Adventssamstag die „Nacht der Abenteuer“ an. Diese Netzwerkarbeit soll fortgesetzt werden. Darüber hinaus wird geprüft, ob Onlinefamilienserviceangebote wie z.B. eine Onlineferienbetreuung die Angebote erweitern können.

Hochschulintern wurde das Zentrum für Chancengerechtigkeit und Diversity geschaffen in dem eine Stelle sich mit dem Ausbau und der strukturellen Verankerung der verschiedenen Servicebereiche „Familie in der Hochschule“ und „Gesundheitsmanagement“ befasst. Die Care-Angelegenheiten werden von dem Zentrum sowie der ZKfF entwickelt und betreut. Dabei steht bei der ZKfF forschungsorientierte Begleitung der Care-Themen im Vordergrund und bei dem Zentrum die Umsetzung, Weiterentwicklung und Betreuung der Angelegenheiten. Die ZKfF und das Zentrum sind sowohl miteinander als auch mit der Hochschulleitung im regelmäßigen Gespräch. Darin werden Planung und Umsetzung von Maßnahmen sowie aktuelle Entwicklungen gemeinsam reflektiert, um weitere Möglichkeiten der Unterstützung auszuloten. Zudem wird der Bedarf an Care-Angelegenheiten von Zentrum und ZKfF über die enge Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und Studierenden an der HS Bremerhaven über Umfragen abgefragt, um ein zielgerichtetes Angebot schaffen zu können. Im Einzelnen setzt die Hochschule Bremerhaven insbesondere folgende Maßnahmen um.

Die Hochschule Bremerhaven stellt ihren Studierenden und Beschäftigten drei Familienzimmer zur Verfügung, eines davon verfügt über einen kleinen Garten in dem die Kinder spielen und toben können. Die Familienzimmer stehen während der Veranstaltungszeiten zur selbstorganisierten Nutzung zur Verfügung und sind neben einer

Spielecke mit einem Schreibtisch ausgestattet. Die Rechner und Telefone wurden durch Laptops mit einem Kommunikationsprogramm ausgetauscht. Einer dieser Räume wird mittelfristig umgebaut, so dass er barrierefrei erreichbar sein wird. Darüber hinaus befindet sich in einem weiteren Gebäude ein zusätzlicher Wickel- und Stillraum. Die Hochschule veranstaltet jährlich ein Familien-Sommerfest, zu dem alle Hochschulangehörigen mit ihren Familien eingeladen sind. Während weiteren Veranstaltungen, die die Hochschule für ihre Beschäftigten organisiert, werden für die Kinder besondere Aktionen angeboten. Das Studierendenwerk bietet unter Vorlage der so genannten „Wichtelkarte“ ein kostenloses Essen für Kinder von Studierenden bis zum sechsten Lebensjahr an. Regelmäßige Angebote, Treffen und Workshops für Care-Angelegenheiten werden vom Zentrum organisiert. Auch ein „Stammtisch“ für Personen, die zu pflegende Angehörige haben, ist eingerichtet.

In einer Kooperation von Hochschule und Magistrat Bremerhaven wird bei der Findung von Kinderbetreuungsplätzen geholfen. Dazu ist der Kontakt mit dem Zentrum für Chancengerechtigkeit und Diversity aufzusuchen.

Gremiensitzungen wie die Sitzungen des Akademischen Senats sowie die erweiterten Rektoratsbeschlusssitzungen werden i.d.R. vormittags abgehalten, um auch Beschäftigten mit Care-Aufgaben die Teilnahme zu ermöglichen. Die Hochschule stellt ihren Beschäftigten mit Telefon sowie Arbeitsplatzrechner ausgestattete Eltern-Kind-Arbeitszimmer an, um kurzfristige Betreuungseingpässe aufzufangen. Für Eltern, die im Falle eines Betreuungseingpasses im eigenen Büro arbeiten möchten, bietet die Hochschule Kinderbetreuungskoffer mit Spielmaterialien an.

Das Thema Vereinbarkeit wird bei Veranstaltungen zur Erstsemestereinführung angesprochen.

Die Wahrnehmung von Care-Aufgaben wird bei der Vergabe von Deutschlandstipendien berücksichtigt. Die Frauenbeauftragte ist als Mitglied mit Stimmrecht in dem Auswahlgremium zum Deutschlandstipendium vertreten.

Ein Familienportal der Hochschule Bremerhaven beinhaltet ausführliche Informationen zu Familienthemen. Termine und Informationen werden laufend aktualisiert. Die Information und Kommunikation werden durch einen Flyer zum Thema Familiengerechte Hochschule für (potenzielle) Studierende und Beschäftigte verstärkt.

Vereinbarkeitsthemen sind in Leitfäden für Berufungsverfahren und andere Personalauswahlverfahren einbezogen.

4.4.2 Geplante Maßnahmen

Als ergänzende Maßnahmen und zur Weiterentwicklung der familienfreundlichen Arbeitsweise an der Hochschule wird nachfolgendes optimiert:

- die **Ferien- und Randzeitbetreuung** (z.B. Klausuren, Sitzungen, späte bzw. frühe Vorlesungen) wird optimiert. Dazu wird eruiert, ob ein Familienportal mit Online- und Präsenzmodulen die Bedarfe an Betreuungszeiten in den Randzeiten und Klausurenphasen erbringen kann.
- Auch eine Online-Unterstützung im Bereich der **Hausaufgaben-unterstützung von Kindern von Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschule** wird in den Aufgaben der Familien- und Care-Arbeit der Hochschule eingepflegt.
- Um eine erfolgreiche Familien- und Care-Arbeit leisten zu können, muss darauf geachtet werden, dass alle **Gremiensitzungen i.d.R. an Vormittagsterminen** stattfinden. Andere

Tageszeiten müssen von allen Teilnehmenden einstimmig bestätigt werden. Als wichtiger Baustein der Partizipation müssen alle wichtigen Gremiensitzungen in **hybrider Form** angeboten werden. Umgesetzt und kontrolliert werden soll diese Form der Mitnahme über die Ansprache durch die Hochschulleitung und ein **Kontrollfeld in Sitzungsdokumenten** zur Verlegung von Terminen, welches von allen Teilnehmenden bestätigt werden muss.

- Zur kontrollierten und bestmöglichen Umsetzung wird die Infrastruktur für hybride Sitzungen an der Hochschule an die neuen Bedarfe sowie **IT-Schulung für Mitarbeitende** angepasst.
- Die Zusammenarbeit von Frauenbeauftragten, Zentrum für Chancengerechtigkeit und Rektorat soll gestärkt werden, dazu ist eine **AG Familie und Care** einzurichten, die regelmäßig tagt (Turnus: 1 x je Semester). Die AG soll zusammengesetzt sein aus den Frauenbeauftragten (ZkF-Beteiligung möglich), dem Zentrum für Chancengerechtigkeit und Diversity, dem / der Kanzler:in sowie dem / der Konrektor:in für Lehre und studentische Dienstleistungen.

5. Querschnittsthemen

5.1 Kommunikation

Ein zentrales Querschnittsthema der verschiedenen Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bremerhaven ist die Kommunikation. Damit ist nicht nur eine gendersensible Sprache gemeint, sondern auch die Nutzung verschiedener Kommunikationswerkzeuge, um die Gleichstellungsarbeit in allen ihren Facetten nach innen und außen sichtbar zu machen.

5.1.1. Status quo

Die Kommunikation ist ein zentrales Element in der Lehre und Forschung an der Hochschule. Die inhaltliche Ausgestaltung der Lehre unter Berücksichtigung von Genderaspekten und gendersensibler Sprache kann zu einer Verbesserung des Lernerfolgs und zur Erhöhung der Motivation von Studierenden führen, sowie nachhaltige Barrieren abbauen (Blome et al. 2013: 237; Frölich-Steffen 2013: 64f). Den Lehrenden der Hochschule Bremerhaven steht die "Orientierungshilfe für eine Gendergerechte Sprache" zur Verfügung, die von der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten im Land Bremen zur Verfügung gestellt wurde. Wie oben beschrieben, stehen allen Hochschulbeschäftigten außerdem eine Handreichung mit Lehrbezug und eine eLearning-Anwendung zur Verfügung (vgl. 4.1.2). Da bis 2023 keine personellen Ressourcen zur Kommunikation der Angebote und zur individuellen Unterstützung Lehrender zur Verfügung standen, wurden diese jedoch bisher nur selten in Anspruch genommen. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III ist im Juni 2023 das Projekt "Gender in der Lehre" angestoßen worden, um u.a. genau diese Bedarfe zu decken und darüber hinaus weitere Unterstützungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Laut dem Bundesministerium für Bildung und Forschung kommt exzellente Forschung an einer geschlechterdifferenzierten Betrachtung in Bezug auf Fragestellungen, Methoden und Analysen nicht vorbei (2021: o. S.). Auch wenn die Forschungsaktivitäten an der Hochschule Bremerhaven in den letzten Jahren erfreulicherweise zugenommen haben, so sind Genderaspekte in den Forschungsprojekten bisher kaum berücksichtigt worden. Jedoch werden bei Pressemitteilungen über Forschungsprojekte ausgewogene Geschlechterverhältnisse präsentiert, sofern das möglich ist. Die regelmäßig stattfindende

Veranstaltung "Science meets business" bemüht sich ebenfalls um eine paritätische Besetzung der Podiumsdiskussionen und vorzustellenden Projekte.

Die Nutzung gendersensibler Sprache führt zu einer verbesserten Arbeitsatmosphäre im Kollegium, da so alle gleichermaßen in Abläufe und Entscheidungsprozesse eingebunden werden können. Die wertschätzende Ansprache von Bewerber:innen, sowie Personalauswahlverfahren, bei denen Genderkompetenz als Auswahlkriterium eine Rolle beigemessen wird, führen automatisch zu einer nachhaltigen Verbesserung der Kommunikation unter Mitarbeitenden. Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst Bremen steht eine "Handreichung zur Gendersensiblen Sprache in der Verwaltung"²³ zur Verfügung, die seit Ende 2020 in Kraft ist.

Kommunikation spielt auch eine wichtige Rolle bei der Kooperation mit Schulen, da Schülerinnen die wichtigste Zielgruppe für die Hochschule darstellen. Die richtige Ansprache von Schüler:innen und Lehrer:innen ist daher unumgänglich. Die Herausforderung ist eine zeitgemäße und zielgruppengerechte Kommunikation, um Neugierde für ein Studium zu wecken und langfristige Kooperationen mit Schulen in der Region aufzubauen und zu halten. Nur so kann die Hochschule im Wettbewerb um Studienanfänger:innen punkten.

Die Frauenbeauftragten präsentieren sich mit einem Steckbrief an zentraler, für alle einsehbarer Stelle der Hochschule. Das Gleichstellungskonzept wird online auf der Hochschulwebsite zur Verfügung gestellt und die ZKfF tagt öffentlich in hybrider Form, um allen Mitarbeitenden die Möglichkeit der Teilnahme zu bieten. Die bisherige Hochschulwebsite wurde als unübersichtlich und wenig gut strukturiert wahrgenommen. Seit Frühjahr 2023 hat die Hochschule einen neuen Internetauftritt, der das Thema Gender und Diversity deutlich sichtbarer präsentiert. Darauf aufbauend werden aktuell die Inhalte der Gleichstellungsarbeit und -projekte neu präsentiert.

5.1.2. Geplante Maßnahmen

Die Gleichstellungsarbeit erfährt nach wie vor zu wenig Aufmerksamkeit und die Hochschule Bremerhaven hat sich zum Ziel gesetzt, die Aktivitäten in diesem Gebiet sichtbarer zu machen. Dazu gehören sowohl die Präsentation der inhaltlichen Arbeit auf der Website als auch Berichterstattungen in den Hochschulgremien, wie dem Akademischen Senat und den Fachbereichsräten.

- **Schulung der Mitarbeitenden** in Bezug auf gendersensible Sprache. Überarbeitung der Orientierungshilfe für gendersensible Lehre in Zusammenarbeit mit der LakoF.
- **Berichterstattung:** Zwei Mal im Jahr Berichten die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten im Akademischen Senat und den Fachbereichsräten über die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule.
- **Aktualisierung der Website:** Laufende Projekte, hilfreiche Dokumente und Veranstaltungshinweise sowie -berichte werden auf der Website präsentiert und aktuell gehalten.
- **Newsletter Gleichstellungsarbeit:** Vier Mal im Jahr berichten die in der Gleichstellungsarbeit beschäftigten Personen über ihre Projekte in der ZKfF und einem Hochschul-Newsletter.

²³ https://www.afz.bremen.de/sixcms/media.php/13/Gendersensible%2BSprache%2Bin%2Bder%2BBremer%2BVerwaltung_2.%2BAuflage_%2B-%2Bkorrigiert.pdf [Letzter Abruf: 04.07.2023]

- **Kommunikation in “Gender in Lehre und Forschung”:** Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 werden die Kommunikationsthemen für Lehre und Forschung durch die geplante Stelle bearbeitet.

5.2 Wirksamkeitskontrolle und Evaluation

Um zielführende Gleichstellungsmaßnahmen zu realisieren, ist es unverzichtbar, deren Wirksamkeit zu kontrollieren. Dabei muss es das Ziel sein, nicht nur die kurzfristigen Effekte –den sogenannten Output (bspw. Zufriedenheit der Teilnehmenden) – sondern insbesondere langfristige Wirkungen, das Outcome (bspw. die Studienorientierung der Teilnehmenden), und den sogenannten Impact (bspw. tatsächliche Studienfachwahl) zu evaluieren (Wolf/Brenning 2021: 7). Entsprechend umfangreiche Wirksamkeitsanalysen werden jedoch nur in den wenigstens Fällen durchgeführt, da sie methodisch anspruchsvoll sind und die zur Verfügung stehenden Ressourcen eher in die Gestaltung von Maßnahmen, als deren Evaluation investiert werden (ebd.: 1). Stattdessen fokussiert die Begleitforschung für gewöhnlich die Ebene des Outputs und maximal noch Outcome-Effekte (Brenning/Wolf 2021: 121; GWK 2011: 137ff; Löther 2004: 16, 18), sodass aus den Ergebnissen nicht geschlossen werden kann, inwiefern die mit Maßnahmen verfolgten Ziele wirklich erreicht werden konnten.

5.2.1 Status Quo

Auch die Evaluation, der an der Hochschule Bremerhaven umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte beschränkte sich dort, wo überhaupt entsprechende Mittel vorgehalten wurden, auf die Erhebung der Teilnehmendenzufriedenheit und prospektive Aspekte, und somit die Output- und Outcome-Dimension. Dort, wo eine längsschnittliche Begleitforschung angedacht war, wie im Projekt Open:MINT, stellte sich das Problem, dass entsprechende Erhebungen nach Ende der Projektlaufzeit umgesetzt werden müssten, wofür keine personellen Ressourcen mehr zur Verfügung standen. Damit einher geht, dass auch die Hochschule meist nicht weiß, welche Erfolge erreicht werden, und welche Maßnahmen weniger zielführend wirken. Als Reaktion auf diesen Umstand wurde bei einer eingereichten Projektskizze in der Förderlinie “MissionMINT” die Begleitforschung fokussiert, indem ein methodenintegriertes, längsschnittliches Erhebungsdesign entwickelt wurde. Dieser Ansatz wird in einer zweiten Einreichung der Skizze erneut aufgegriffen.

5.2.2 Geplante Maßnahmen

Die Hochschule legt großen Wert darauf, Gleichstellungsmaßnahmen auf ihre langfristige Wirksamkeit hin zu evaluieren, die Ergebnisse in den wissenschaftlichen und gleichstellungspolitischen Diskurs einzubringen und weitere Maßnahmen auf Basis entsprechender Befunde zu gestalten. Entsprechende Ressourcen werden in Anträgen für Drittmittel eingeplant. Da davon auszugehen ist, dass nicht dauerhaft Ressourcen für die Begleitforschung zur Verfügung stehen, jedoch auch die Maßnahmen, die nicht im Rahmen von Drittmittelprojekten realisiert werden, evaluiert werden sollen, wird ein Fokus auf die Gestaltung von Erhebungsinstrumenten gelegt, die auch weiterhin unkompliziert und ohne hohen Ressourceneinsatz angewendet werden können.

- **Gleichstellungscontrolling - Wirksamkeitskontrolle:** Bei einer Bewilligung im Professorinnenprogramm 2030 soll die Stelle “Controlling und Recruiting” dafür Sorge tragen, dass das aktuell als Monitoring- und Entwicklungsinstrument konzipierte Gleichstellungscontrolling dahingehend weiterentwickelt wird, dass es auch der

Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen dient. Entsprechende Ansätze können exemplarisch anhand von Angeboten, die im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts realisiert werden sollen, entwickelt und erprobt werden. Perspektivisch können sie mit vergleichsweise geringem Ressourceneinsatz in weiteren Maßnahmen eingesetzt werden und so zumindest eine grundlegende Wirksamkeitskontrolle ermöglichen.

6. Zusammenfassung der Maßnahmen und Finanzplan

Mit zahlreichen Maßnahmen, die zentrale Handlungsfelder und Querschnittsdimensionen fokussieren, wird die Entwicklung in Richtung einer paritätischen Wissenschaftseinrichtung befördert. Die hierfür benötigten Finanzmittel sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2 - Finanzplan der geplanten Maßnahmen

Gleichstellungskonzept 2023-2028							
Ziel	Maßnahme	Finanzierung	2023 (Q3+Q4)	2024	2025	2026-2027	2028 (Q1+Q2)
Verstetigung forschungsbasierter Gleichstellungsarbeit	Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in ZKfF	Gender-offensive + „Restmittel“ aus Projekt „MutzuMint“	0,6 E13 + 2000€ Sachmittel	0,6 E13 + 4000€ Sachmittel	0,6 E13 + 4000€ Sachmittel	0,6 E13 + 4000€ Sachmittel	0,6 E13 + 2000€ Sachmittel
SHKs Frauenbeauftragte / ZKfF	Unterstützung Frauenbeauftragte / ZKfF	Haushalt	1000 €	2000 €	2000 €	2000 €	1000 €
Verbesserung Gleichstellungsarbeit	Zusätzliche Auftrags- und Sachkosten (Büro für Gleichstellung)	Haushalt + Gleichstellungsmittel	2500€	5000€	5000€	5000€	2500€
Professorinnenprogramm 2030							
Handlungsfeld	Maßnahme	Finanzierung	2023 (Q3+Q4)	2024	2025	2026-2027	2028 (Q1+Q2)
Gender in Forschung / Lehre 1. Stelle: Gender in Forschung und Lehre	Weiterentwicklung / Ausbau der Angebote aus dem Professorinnenprogramm III	PP2030 + Haushalt	-	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel (ab Q3)	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel
Ausgewogene Geschlechterverhältnisse; Gender- und Diversity-kompetenzen der Hochschulangehörigen 2. Stelle: Controlling & Recruiting	Weiterentwicklung Gleichstellungscontrolling (Wirksamkeitskontrolle; Ideenwerkstätten), Studentinnengewinnung (Praktikantinnenprogramm)	PP2030 + Haushalt	-	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel (ab Q3)	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel
Gender in Forschung / Lehre 3. Stelle: Gendered University	Forschungen zu strukturellen Barrieren im Hochschulbereich und Maßnahmenentwicklung	PP2030 + Haushalt	-	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel (ab Q3)	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel

7. Quellen

- Blome, Eva, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher und Sandra Smykalla. 2013. Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer VS.
- Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) 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). https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremisches-hochschulgesetz-in-der-fassung-vom-9-mai-2007-190931?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d#ilr-HSchulGBR2007rahmen [Letzter Abruf: 06.07.2023]
- Brenning, Stefanie und Elke Wolf. 2021. MINT-Projekte für Schülerinnen an Hochschulen. Analyse des Wirkungsmechanismus und Meta-Evaluation der empirischen Evidenz. ZeHf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung 4: 111-129.
- Brötzmann, Nina und Katharina Pöllmann-Heller. 2019. Programme zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern an Fachhochschulen – neue Ansätze durch intersektionale und fachkulturelle Perspektiven. Erste Ergebnisse aus dem Teilvorhaben A „Intersektionale und fachkulturelle Perspektiven. Regensburg.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof). 2016. Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2021. Geschlechteraspekte in der Forschung. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/genderforschung/genderforschung.html> [Letzter Abruf: 05.07.2023]
- DESTATIS. 2022. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2021. Wiesbaden.
- Doblhofer, Doris und Zita Küng. 2008. Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch ; mit 37 Tabellen und 24 Cartoons. Heidelberg: Springer.
- Erlemann, Martina. 2018. Fachkulturen und Geschlecht in den Natur- und Technikwissenschaften - Forschungsergebnisse am Beispiel der physikalischen Fachkulturen. Mit umfangreichen Literaturhinweisen zu den Lehrveranstaltungen der Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur Technik & Gender im WiSe 2017/2018. Emden: Hochschule Emden/Leer.
- Frölich-Steffen, Susanne. 2013. Genderdidaktik. Von der universitären Selbstverpflichtung zur Schlüsselkompetenz. Bielefeld: wbv Publikation.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2011. Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2021. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

- Hochschule Bremerhaven (HS BHV). 2018. Konzept zur Geschlechtergleichstellung im wissenschaftlichen Bereich. 2018-2023. Online zu finden unter: https://www.hs-bremerhaven.de/be/4_Eigene_Dateien_Abteilungen/B%C3%BCro%20f%C3%BCr%20Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_HochschuleBHV_April2018.pdf [Letzter Abruf: 03.07.2023]
- Klammer, Ute, Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov und Eva Wegrzyn. 2020. Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Kortendiek, Beate. 2019. Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In: Beate Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 1329-1338.
- Lind, Inken. 2021. Wissenschaftler*innen als Sorgende Angehörige: Befunde, Desiderata und Bedarfe an Hochschulen. Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: 80-87.
- Löther, Andrea. 2004. Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen. In: Andrea Löther (Hrsg.), Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Bielefeld: Kleine, 9-21.
- Löther, Andrea. 2018. Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen: 1-27.
- Löther, Andrea. 2023. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. Köln.
- Macha, Hildegard und Stefanie Hitzler. 2016. Transformative Organisationsforschung mit Gender und Diversity. In: Petia Genkova und Tobias Ringeisen (Hrsg.), Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer, 313-325.
- Matthies, Hildegard und Karin Zimmermann. 2010. Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Dagmar Simon (Hrsg.), Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 193-209.
- Metz-Göckel, Sigrid. 2016. Prekarität, Geschlechterkonstellationen und Elternschaft im wissenschaftlichen Mittelbau. Erziehungswissenschaft 27 (2016) 53, S. 31-41. Erziehungswissenschaft 27.
- Roski, Melanie und Ingrid Schacherl. 2014. Die Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit im Reformprozess - Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. Gender 6: 44-64.
- Treu, Melina. 2021. Bewerben, Studieren, Unternehmer*in sein. <https://startblog.eu/bewerben-studieren-unternehmerin-sein> [Letzter Abruf: 05.01.2023]
- Wetterer, Angelika. 2005. Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität. Die Diskrepanz zwischen Alltagswissen und Alltagspraxis in arbeitsteiligen Geschlechterarrangements. Freiburger Frauenstudien 11: 75-96.
- Wolf, Elke und Stefanie Brenning. 2021. Wirkung messen. Handbuch zur Evaluation von Mentoring-Programmen für MINT-Studentinnen. München.

8. Anhang

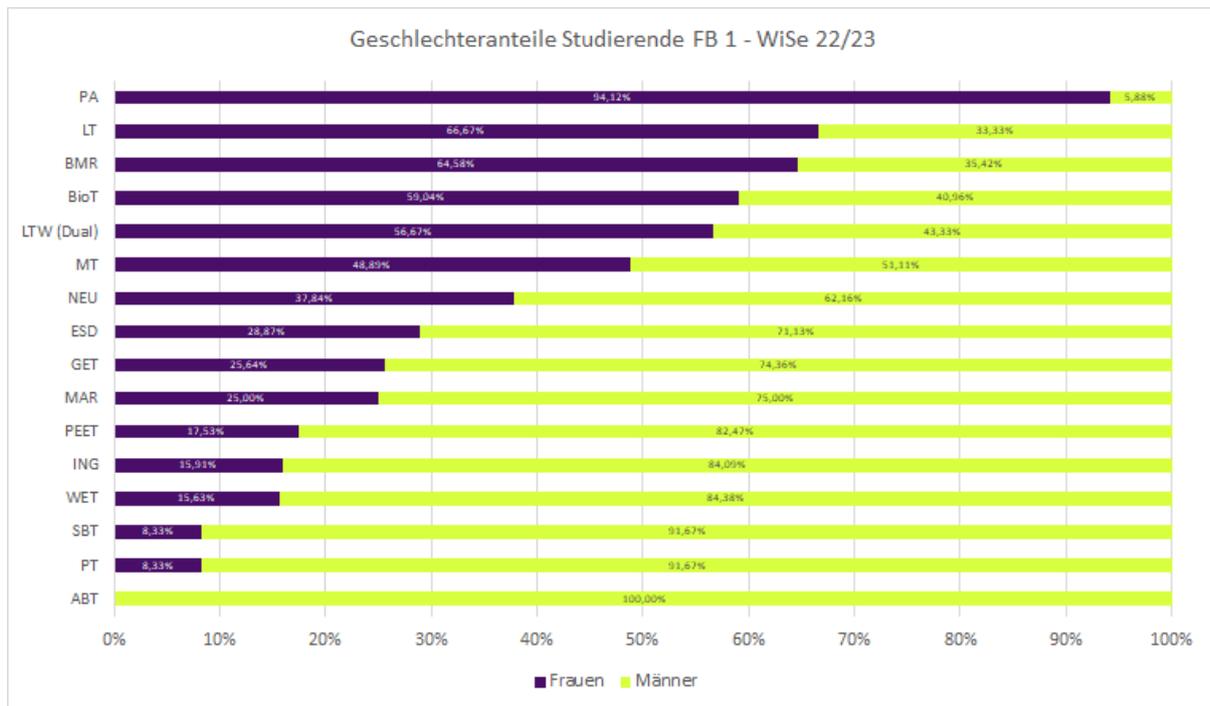


Abbildung 1 - Studentinnenanteile im Fachbereich 1, Wintersemester 2022/2023

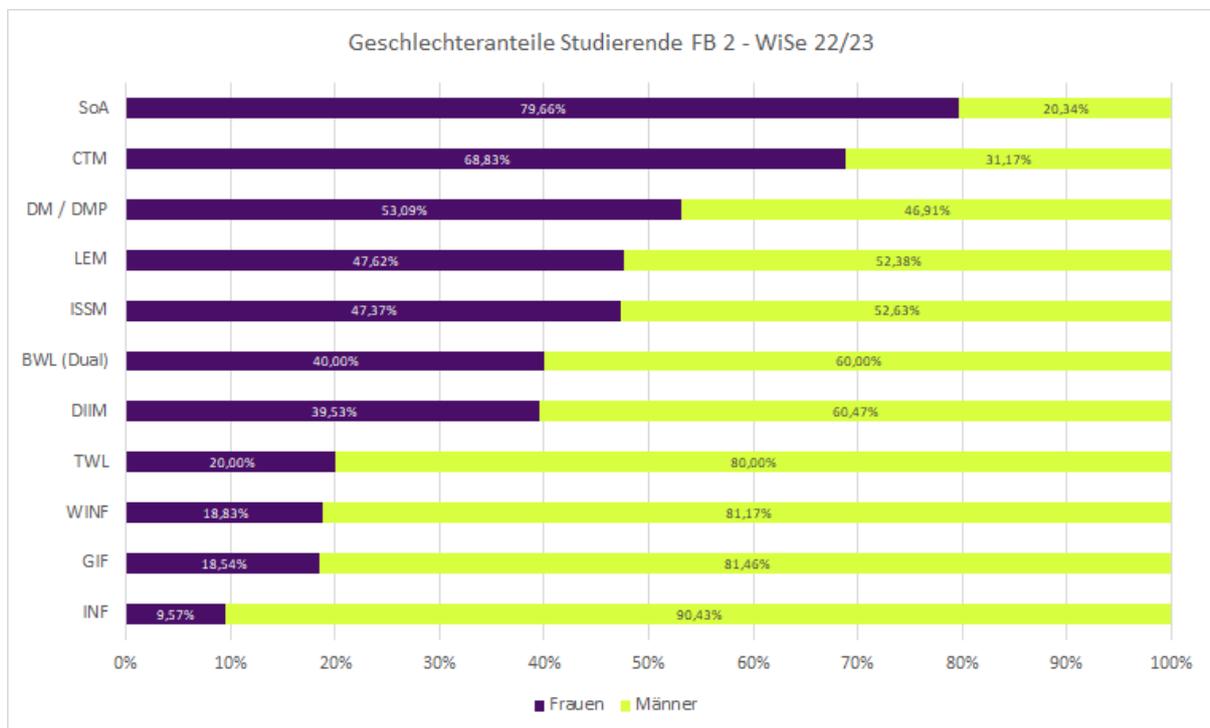


Abbildung 2 - Studentinnenanteile im Fachbereich 2, Wintersemester 2022/2023

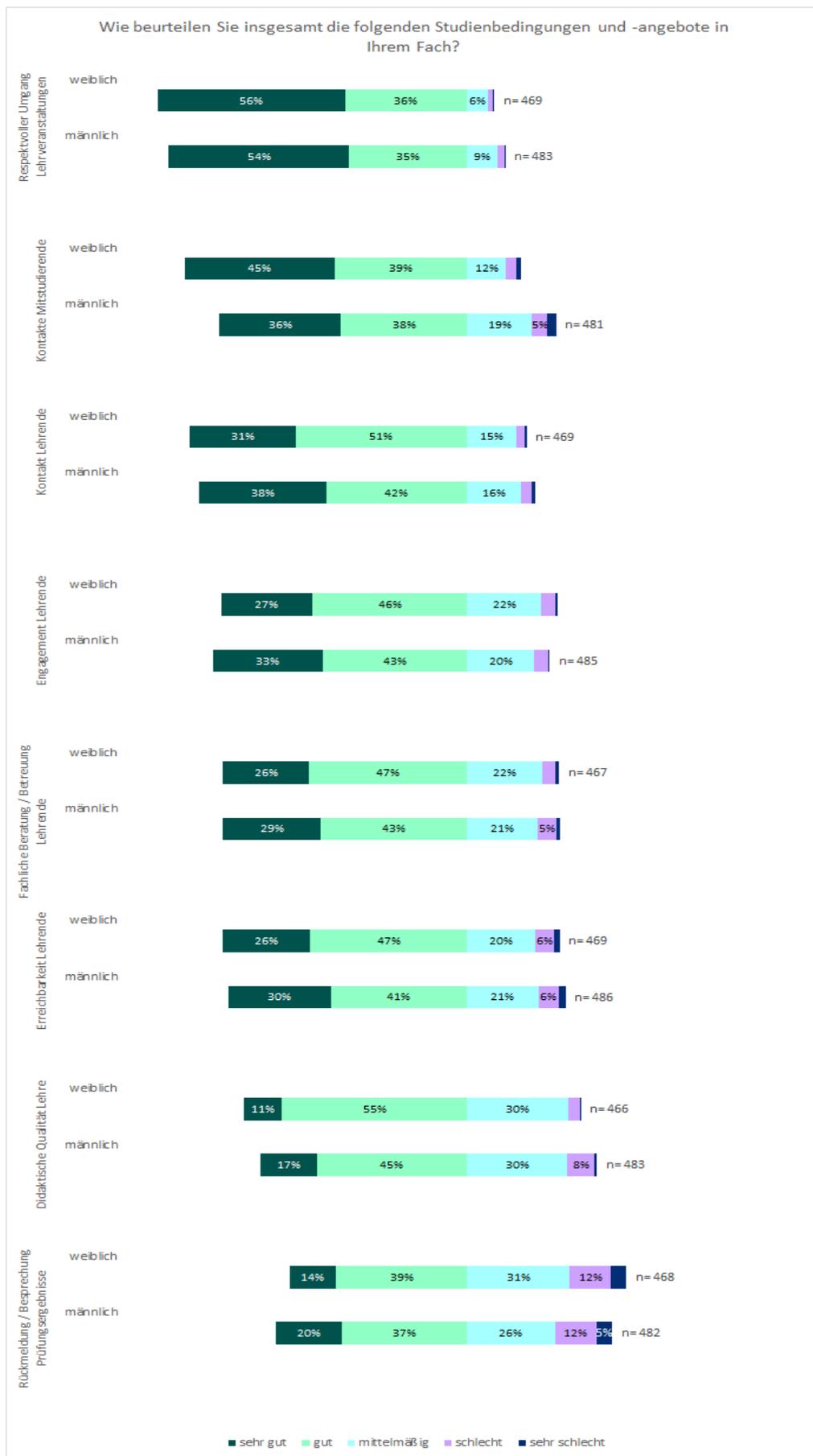


Abbildung 3 - Auszug aus der Studierendenbefragung

Tabelle 1 - GEP (komplette Darstellung Gleichstellung)

GEP (komplette Darstellung Gleichstellung)							
Handlungsfeld	Maßnahme	Finanzierung	2023 (Q3+Q4)	2024	2025	2026-2027 (Finanzierung pro Jahr)	2028 (Q1+Q2)
Verstetigung forschungsbasierter Gleichstellungsarbeit	WiMi-ZKFF	Genderoffensive + „Restmittel“ aus Projekt „Mut zu Mint“	0,6 E13 + 2000€ Sachmittel	0,6 E13 + 4000€ Sachmittel	0,6 E13 + 4000€ Sachmittel	0,6 E13 + 4000€ Sachmittel	0,6 E13 + 2000€ Sachmittel
Büro für Gleichstellung (BfG)	Unterstützung FB/ZKFF	Haushalt	0,5 E6	0,5 E6	0,5 E6	0,5 E6	0,5 E6
Zusätzliche Auftrags- und Sachkosten	Verbesserung Gleichstellungs-arbeit	Haushalt+ Gleichstellungs-mittel	2500€	5000€	5000€	5000€	2500€
SHKs FB/ZKFF	Unterstützung FB/ZKFF	Haushalt	1000 €	2000 €	2000 €	2000 €	1000 €
Zentrale FB	Freistellung	Haushalt	9 SWS/Semester	9 SWS/Semester	9 SWS/Semester	9 SWS/Semester	9 SWS/Semester
Dezentrale FB 1+2	Freistellung	Haushalt	4 SWS/Semester	4 SWS/Semester	4 SWS/Semester	4 SWS/Semester	4 SWS/Semester
Genderoffensive	Workshops ins. für Leitung	Sondermittel des Landes				-	-
PP2030	Verbesserung Gleichstellungsarbeit	Drittmittel + Haushalt	-	3x 0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel (ab Q3 2024)	3x 0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	3x 0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel	3x 0,5-0,75 E13 + Auftrags- und Sachmittel
Zentrum für Chancengerechtigkeit, Familie und Diversity	Verbesserung Chancengerechtigkeit	Haushalt	1,0 E13 + 1,0 E8 + 1,0 A9 + Auftrags- und Sachmittel				