

Frauengleichstellungsprogramm für den wissenschaftlichen Bereich

2009-2012

Gleichstellungsmaßnahmen – 1. Aktionsprogramm (bis Ende 2012)

Gleichstellung ist ein Qualitätskriterium, das in allen Leistungsbereichen der Hochschule Bremerhaven wirksam werden soll. Dieses Ziel setzt sich die Hochschule Bremerhaven mit ihrem 1. Aktionsprogramm zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich.

Dabei wird der Ansatz des **Gender Mainstreaming** zugrunde gelegt. Nach Definition des BMBF heißt Gender Mainstreaming, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen einbezogen wird (Gender meint das Geschlecht im sozialen Kontext). Von der Planung bis zur Durchführung eines Programms sollen frauen- und gleichstellungspolitische Gesichtspunkte als Selbstverständlichkeit berücksichtigt und integriert werden (Mainstream). Diesem Konzept liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Wissenschaft, Wirtschaft und Politik sollen dazu beitragen, Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Im Unterschied zur bisherigen Frauenförderpolitik will der Ansatz des Gender Mainstreaming die Chancengleichheit zur Grundlage der gesamten Politik und Aufgabe aller Verantwortlichen machen. Chancengleichheit ist damit eine zentrale Führungsaufgabe geworden.

Qualitätsmerkmale zur Gleichstellung

Im Rahmen des vorliegenden Aktionsprogrammes der Hochschule Bremerhaven geht es um nachfolgend definierte Qualitätsmerkmale zur Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich:

- die Berücksichtigung einer ausgewogenen Verteilung von Aufgaben auf Frauen und Männer,

- ein geschlechtergerechtes (Studien-)Angebot insbesondere mit der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge,
- sowie Rahmenbedingungen, welche weiblichen und männlichen Studierenden und Lehrenden wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, in einem guten Arbeitsklima optimale Leistungen zu erbringen.

Diese Qualitätsmerkmale zur Gleichstellung richten sich an unterschiedliche Adressatinnen und Adressaten:

- Zum einen an die Leitenden und Leitungsgremien der verschiedenen (Fach-)Bereiche gemäß Gesetzesauftrag (vgl. BremHG § 4, Abs. 2) sowie dem Ansatz des **Gender Mainstreaming** (top down).
- Zum anderen an die Verantwortlichen für Studiengänge sowie die Lehrenden beider Fachbereiche.

Zur Umsetzung der genannten drei Qualitätsmerkmale wurde ein Aktionsplan entwickelt, dem wiederum drei fundamentale Kernziele zugrunde liegen. Die Umsetzungsmaßnahmen zur Erreichung dieser drei Kernziele finden sich in einer Tabelle wieder, die den Leistungsbereich sowie die Handlungsebene an der Hochschule Bremerhaven und jeweilige Teilziele und/oder Umsetzungsmaßnahmen definieren.

Die drei Kernziele

Die Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule Bremerhaven für den Zeitraum 2009 bis einschließlich 2012 orientieren sich an nachfolgenden Kernzielen:

1. an einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis
 - bei Studierenden und Lehrenden in allen Bereichen,
 - bei den Leitungsfunktionen,
 - bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Dies gilt auch für alle Kommissionen und Arbeitsgremien.

2. an der Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung
 - Lehr- und Forschungsinhalte werden auf dem Hintergrund der unterschiedlichen – und sich verändernden – individuellen und strukturellen Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern reflektiert.
 - Die Ergebnisse werden in die Weiterentwicklung von Lehre und Forschung einbezogen.

3. an geschlechtersensibler Wissensvermittlung und geschlechtersensiblen Wissenstransfer
 - orientiert an der Entwicklung methodisch-didaktischer Maßnahmen, um die oft unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern zum Unterrichtsstoff berücksichtigen zu können.
 - Dabei soll auch der jeweilige geschlechtersensible Bezug zur realen Arbeitswelt einbezogen werden.

Eine geschlechteradäquate Didaktik zeichnet sich dadurch aus, dass sie genderbewusst auf der Erkenntnis- und Wissensebene und gendersensibel auf der Wahrnehmungsebene ist.

Die drei Kernziele skizzieren den allgemeinen Rahmen des Gleichstellungsprogramms. Sie werden in die Planung und Umsetzung des Leistungsauftrages der Hochschule insofern integriert, als sie in den nächsten 2,5 Jahren bereits Erprobtes und Bewährtes mit neuen Maßnahmen verbinden. Die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind in qualitativer und quantitativer Hinsicht in die Zielvereinbarungen aufzunehmen und mit einer entsprechenden finanziellen Zuwendung zu verbinden.

Das nachfolgende Aktionsprogramm wurde in der Sitzung des Akademischen Senates am 20. Januar 2009 beschlossen und gilt bis Ende Dezember 2012.

Hochschulleitung
- der Rektor -

die Frauenbeauftragten
gem. BremHG

1. Kernziel: **Ausgewogenes Geschlechterverhältnis**

Wie ungleich die Ausgangsbedingungen **bei den Studierenden, Lehrenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** in den beiden Fachbereichen der Hochschule Bremerhaven sind, zeigen die Zahlen in Anhang.

Insbesondere bei den Lehrenden sind die Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Insbesondere Studiengänge, in denen keine Professorin beschäftigt ist, müssen der Konkretisierung dieses Qualitätsmerkmals verstärkt Rechnung tragen.

Bei den drittmittelfinanzierten und zeitlich befristeten (Teilzeit-)Stellen soll auf ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten geachtet werden. In diesem unsicheren Anstellungsverhältnis sind bundesweit derzeit die höchsten Frauenquoten zu verzeichnen. Es ist deshalb verstärkt darauf zu achten, dass im wissenschaftlichen Bereich Frauen explizit eine Qualifizierungsperspektive eröffnet wird, etwa über das Modell der zeitweisen Umwandlung einer LfbA-Stelle in eine Frauenqualifizierungsstelle mit Promotionsmöglichkeit bei entsprechend reduzierter Lehrverpflichtung.

Ebenso ist bei Leitungsfunktionen oder der Besetzung von Kommissionen und Arbeitsgremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

1. Kernziel: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Zielgruppe	Handlungsebene	Teilziele + Maßnahmen
Studierende	alle Studiengänge	<p>1.1 Der Frauenanteil bei den Studierenden soll wenigstens den Bundesdurchschnitt der jeweiligen Fächergruppe erreichen. (vgl. www.cews.org; möglichst konkrete Werte für Fächergruppen nennen)</p> <p>+ Um den Anteil der Studienanfängerinnen zu erhöhen, werden basierend auf dem Mädchen-Schnupperstudium zusätzliche Angebote im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich für Mädchen kurz vor Schulabschluss geschaffen.</p> <p>+ Hierüber erstattet die Hochschulleitung regelmäßig im Akademischen Senat Bericht (geschlechtergetrennte Studierendenentwicklung in den Studiengängen der beiden Fachbereiche).</p>
Studierende und Hochschulmitglieder in der Lehre, im technischem Dienst und in der Verwaltung mit familiären Aufgaben	Hochschulleitung	<p>+ Es soll eine Kinderbetreuungsmöglichkeit geschaffen werden</p> <p>+ Die Kinderferienbetreuung soll weitergeführt werden</p>
Studierende mit familiären Aufgaben	Hochschulleitung, Studiengänge	In der Prüfungsordnung werden bei den Regelungen zur Erbringung von Studienleistungen familiäre Härtefälle berücksichtigt.

Zielgruppe	Handlungsebene	Teilziele + Maßnahmen
Wissenschaftliches Personal	Hochschulverwaltung und Fachbereiche	<p>1.2 Die Hochschule wirkt aktiv darauf hin die Bewerberinnenzahl im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen.</p> <p>+ Bei der öffentlichen Ausschreibung jeder frei werdenden oder neu geschaffenen Stelle sollen Anfragen an Frauennetzwerke und Berufsverbände vorgenommen werden.</p>
	<p>Hochschulverwaltung</p> <p>ZKFF</p>	<p>+ Um verstärkt potenzielle Bewerberinnen zu finden, richtet die Hochschulverwaltung weiterhin Anfragen an Datenbanken für Wissenschaftlerinnen.</p> <p>+ Es wird hierzu eine Liste der Datenbanken für Fächerbereiche, entsprechende Berufsverbände und Frauennetzwerke erstellt und der Hochschulverwaltung zur Verfügung gestellt werden.</p>
Professuren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	Berufungskommissionen und Hochschulleitung	<p>1.3 Der Frauenanteil bei den Professuren und LfbA-Stellen (bezogen auf Vollzeitäquivalente) soll bis Ende 2012 auf mindestens 16 % erhöht werden.</p> <p>+ Die Bemühungen, für alle Studiengänge vermehrt Frauen als Professorinnen zu gewinnen, sind zu unterstützen, indem in den Ausschreibungstext aufgenommen wird: <i>„Um den Frauenanteil bei den Lehrenden zu erhöhen, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Hochschule Bremerhaven fordert deshalb Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“</i></p>

Zielgruppe	Handlungsebene	Teilziele + Maßnahmen
	Fachbereiche und Hochschulleitung	+ Es wird angestrebt, LfbA-Stellen zeitweise in Qualifizierungsstellen für Frauen umzuwandeln („Frauenförderstellen“, ½ LfbA-Stellen mit Promotionsmöglichkeit durch vermindertes Lehrdeputat).
Professuren	Hochschulleitung	+ Die Hochschule wirkt beim Gesetzgeber des Landes Bremen darauf hin, dass aus Gründen der Gleichbehandlung mit den bestehenden Dienstverhältnissen die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung von Teilzeitprofessuren geschaffen werden und dies per Gesetz geregelt wird.
	Fachbereiche und Hochschulleitung	+ Bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren sowie Gast- und Honorarprofessuren werden verstärkt Frauen berücksichtigt.
	ingenieurtechnische Studiengänge (FB 1: alle Studiengänge außer LTW FB 2: TWL und LEM)	+ In diesen Studiengängen ist die Frauenquote unter den Professuren besonders niedrig. In Berufungsverfahren soll daher besonders darauf geachtet werden, die Besetzung einer Professur durch eine Frau anzustreben.

Zielgruppe	Handlungsebene	Teilziele + Maßnahmen
Wissenschaftlicher „Mittelbau“	Hochschulverwaltung	<p>+ Bei Ausschreibungen für den wissenschaftlichen Bereich („Mittelbau“) wird nachfolgender Zusatz in die Stellenausschreibung aufgenommen: <i>„Um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich abzubauen, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Hochschule Bremerhaven fordert deshalb Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“</i></p>
Lehrbeauftragte	alle Studiengänge, Dekanatsverwaltung	<p>1.4 Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter unter den Lehrbeauftragten wird angestrebt.</p> <p>+ Hierzu soll eine Lehrbeauftragten-Datenbank an der Hochschule angelegt werden.</p>
Mitarbeitende mit Hochschulausbildung	alle Studiengänge (Institute) und Hochschulverwaltung	<p>1.5 Es wird angestrebt, den Frauenanteil bei den Mitarbeitenden mit Hochschulausbildung zu erhöhen.</p> <p>+ Bei der öffentlichen Ausschreibung jeder frei werdenden oder neu geschaffenen Stelle sollen Anfragen an Frauennetzwerke und Berufsverbände vorgenommen werden.</p>
Elternzeitlerinnen in Lehre, technischem Dienst und Verwaltung	Fachbereiche	<p>1.6 Stundenweiser Einsatz von Elternzeitlerinnen wird zur Minderung von Arbeitsspitzen und bei sonstigem Bedarf angestrebt.</p>

Zielgruppe	Handlungsebene	Teilziele + Maßnahmen
	Laborleitungen, Hochschulverwaltung	<p>1.7 Vor der Elternzeit wird ein Gespräch mit der/ dem Fachvorgesetzten oder der Personalstelle geführt, in dem es um eine möglichst konkrete Verlaufsplanung der Elternzeit geht.</p> <p>+ Während der Elternzeit wird durch die Personalstelle regelmäßig schriftlich oder telefonisch Kontakt aufgenommen und Informationen werden weitergegeben.</p> <p>+ Es wird über die Möglichkeit informiert, in der Elternzeit für Vertretungstätigkeiten zur Verfügung zu stehen (vgl. 1.6).</p>
Hochschulmitglieder im technischem Dienst	Studiendekane	<p>1.8 Es werden bei der Stundenplanung die Zeitrestriktionen der Technischen Angestellten in Teilzeit mit familiären Aufgaben so weit wie möglich berücksichtigt.</p>
Interne und externe Gremien und Arbeitsgruppen	alle Leistungsbereiche der Hochschule im wissenschaftl. Bereich	<p>1.9 In allen Gremien und Arbeitsgruppen ist darauf zu achten, dass die Geschlechter angemessen vertreten sind.</p> <p>+ Nach Gremienwahlen ist auf das Geschlechterverhältnis in der öffentlichen Bekanntgabe ausdrücklich hinzuweisen.</p>

2. Kernziel: **Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung**

Das Ziel besteht darin, die Geschlechterperspektive in die Hochschullehre zu integrieren. Perspektivisch sollen Diversity-Ansätze angestrebt werden, d.h. dass die Personalzusammensetzung die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln soll, nicht zuletzt auch in der Vertretung von Frauen und Männern. Daraus ergibt sich hinsichtlich der Vermittlung von Lehrinhalten und in der Forschung, dass Lehrinhalte auf ihre Geschlechterrelevanz hin überprüft werden, indem Fragen gestellt werden wie:

- Welches Welt- und Menschenbild steht hinter dem vermittelten Stoff?
- Werden die Leistungen von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Werden beide Geschlechter angesprochen?
- Unterliegen die Lehrinhalte expliziten oder impliziten Rollennormen?
- Basieren Lehrmittel, Unterrichtsmaterialien und Skripten auf Geschlechtsrollenmustern?
- Haben Frauen und Männer dieselben Möglichkeiten, auf ihren Erfahrungs- und Wissensschatz zurückzugreifen?
- Können sie sich gleichermaßen an Vorbildern orientieren?

Die Integration von geschlechtergerechten Lehrinhalten zielt darauf ab, Frauen und Männern eine optimale Lernleistung zu ermöglichen, damit sie sich gleichermaßen mit Interesse, Freude und Engagement am Unterricht beteiligen können.

2. Kernziel: Vermittlung geschlechterbewusster Inhalte in Lehre und Forschung

Leistungsbereich	Handlungsebene	Maßnahmen
Studium	alle Studiengänge	2.1 Die Ausbildung reflektiert die Welt aus geschlechterbewusster Sicht.
	alle Studiengänge außer dem Bereich Wirtschaft (siehe unten)	2.2 Das Thema Technik und Geschlecht (Zugang/Umgang) wird im Laufe der Ausbildung in allen Studiengängen (im INF-Bereich die Aspekte der Mensch-Maschinen-Kommunikation) reflektiert und in geeigneter Form in den Lehrveranstaltungen berücksichtigt.
	Studiengänge im Bereich Wirtschaft: Bachelor BWL Master CHM CIM/ICIM	2.3 Begriffe wie „Arbeit“ oder „Ökonomie“ werden als Lehrinhalte einer konsequent geschlechterbezogenen Sichtweise unterzogen. (vgl. http://www.uni-marburg.de/fb03/genda)
	alle Studiengänge	2.4 Die Studierenden werden befähigt, in ihrer künftigen Tätigkeit geschlechterbewusst zu handeln und zu führen.

3. Kernziel **Geschlechtersensible Wissensvermittlung und Wissenstransfer**

In dem Maße wie Gleichstellung ein Qualitätskriterium an der Hochschule Bremerhaven ist/wird, muss das Nachdenken über Lernverhalten und Methodenvielfalt im Lichte der Geschlechterfrage an Bedeutung gewinnen. Zu fragen ist:

- Wie erzielen Frauen und Männer während ihres Studiums eine optimale Lernleistung und wie können sie angeleitet werden, so erworbene Kompetenz später in ihrer Berufstätigkeit zu nutzen?

Wissensvermittlung und Wissenstransfer müssen sich an den oft unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern zu Unterrichtsstoff und Praxis orientieren. Die Grundlage für die Vermittlung von Inhalten ist die Sprache, die mit ihrer Form die Vorstellung über die beschriebenen Lerninhalte prägt. Eine geschlechtergerechte Sprache steht deshalb am Anfang jeder geschlechtersensiblen Wissensvermittlung ebenso wie Kenntnisse über verschiedene Lerntypen und Lernstrategien, die sich vielfach entlang der Geschlechtergrenzen herausbilden. Wichtig ist deshalb, dass die Lehrenden in ihren Lehrveranstaltungen Methodenvielfalt und Differenziertheit anwenden, um den Lernerfolg für alle zu fördern und gleichermaßen an den Erfahrungen und Interessen von Frauen und Männern anknüpfen zu können.

Die Professionalität von Lehrenden macht neben der genannten Reflexion des unterschiedlichen Lernverhaltens von Studierenden auch die Reflexion des eigenen Lehrverhaltens aus. Es gilt, sich das eigene Lehr- bzw. Rollenverhalten bewusst zu machen. Insbesondere bei Frauen steht es in einem Spannungsverhältnis von (traditioneller) Geschlechterrolle und Leitungsfunktion.

3. Kernziel: geschlechtersensible Wissensvermittlung und Wissenstransfer

Leistungsbereich	Handlungsebene	Maßnahmen
Lehre / Forschung, Weiterbildung	alle Lehrenden	<p>3.1 Die Lehrenden achten auf eine geschlechtergerechte Sprache und deren Anwendung.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Lehre und Weiterbildung basieren auf den unterschiedlichen Lerntypen und berücksichtigen unterschiedliche Lernstrategien, so dass Frauen und Männer gleichermaßen gute Lernmöglichkeiten haben. + Den Studierenden werden die Unterschiede im Kommunikationsverhalten und in den Kommunikationsstrategien von Frauen und Männern vermittelt. Sie werden befähigt, diese in der Praxis reflexiv anzuwenden.
	Hochschulleitung, Fachbereiche	<p>3.2 Es wird eine Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen im Land Bremen angestrebt, um den Lehrenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein Weiterbildungsangebot zur Verfügung zu stellen, das ihnen erlaubt, Methoden zu entwickeln und anzuwenden, die das Thema „Geschlecht“ als Bestandteil der Regellehre in das Curriculum, die Forschung und bei der Beratung von Studierenden aufnehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> + Im Rahmen einer solchen Kooperation werden außerdem Möglichkeiten zu Weiterbildung und Coaching zum Spannungsverhältnis Geschlechterrolle und Leitungsfunktion angeboten.

Leistungsbereich	Handlungsebene	Maßnahmen
Studium und Lehre	Fachbereiche, Studiengänge	<p>3.3 Die Hochschule führt verstärkt Mentoring für Studentinnen ein. Sie unterstützt im technischen Bereich ein Peer-Mentoring-System, in dem Studentinnen höherer Semester Studienanfängerinnen bei der Studienplanung beraten und im Studium begleiten.</p>
	Hochschulleitung, Fachbereiche, Lehrende	<p>3.4 Die Hochschule fördert und bündelt Kontakte und Kooperationen zwischen Absolventinnen und einschlägigen Führungskräften.</p> <p>+ Die Fachbereiche fördern zusätzliche Tutorien für Studentinnen, die von Studentinnen höherer Semester durchgeführt werden.</p>