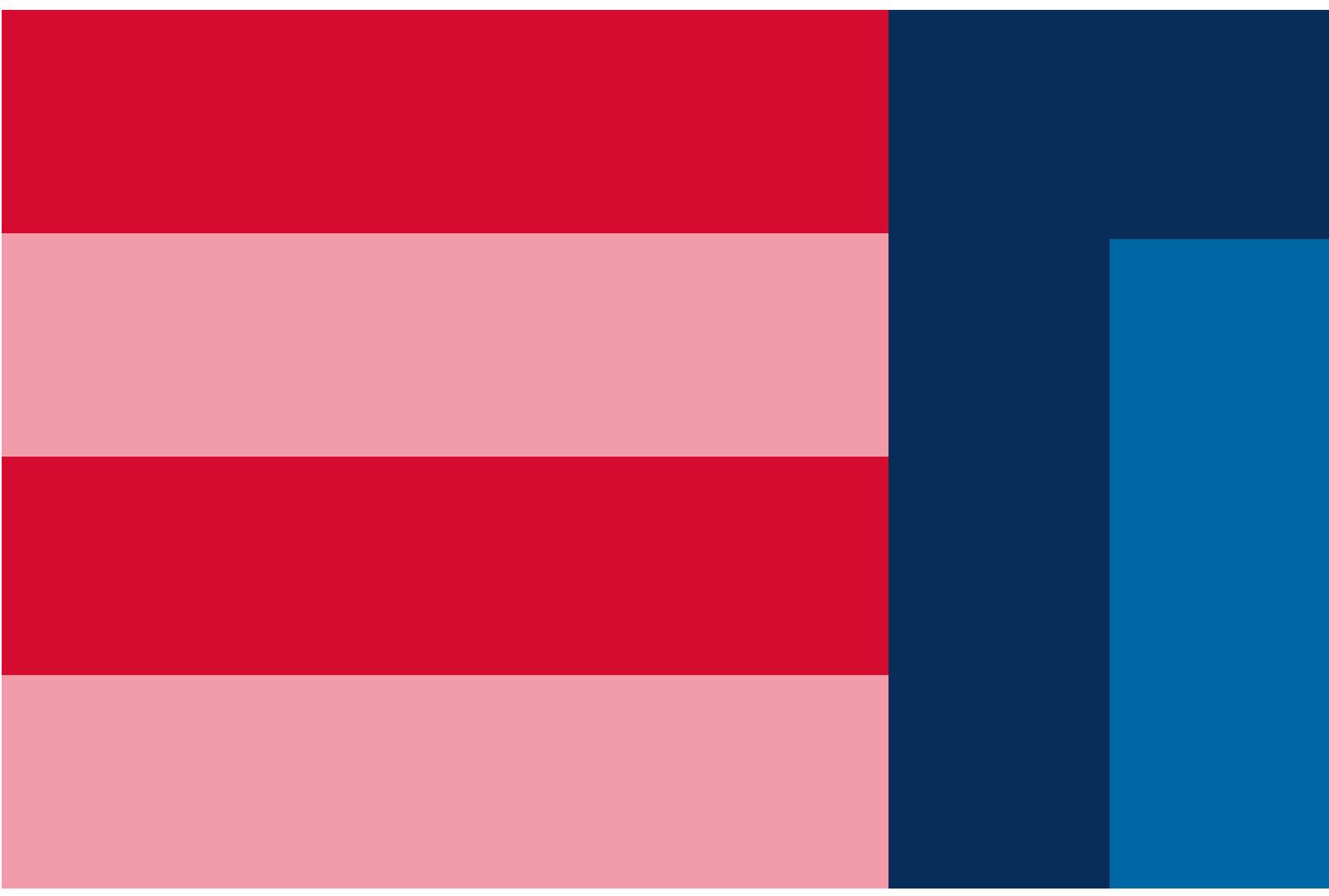




Universität
Bremen

Gleichstellungskonzept für Parität

Vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030
des Bundes und der Länder im August 2023



Inhaltsverzeichnis

1 Struktur und Ausgangssituation an der Universität Bremen	1
1.1 Drei Jahrzehnte erfolgreiche Gleichstellungspolitik einer Reformuniversität	1
1.2 Starker Rahmen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik	2
2 Frauenanteile auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen und in der Leitung steigern	4
2.1 Ziele 2024-2030	4
2.2 Datenlage: Grundlegender Einfluss auf Entscheidungen	4
2.3 Berufungsverfahren: Starke Rahmenbedingungen fördern Verbindlichkeit	4
2.4 Mehr Bewerberinnen gewinnen und halten.....	5
2.5 Gender Pay Gap auf den Grund gehen und verringern	6
2.6 Frauen in Führungspositionen: Zuwachs mit weiblicher Doppelspitze	7
2.7 go diverse: Für eine genderkompetente Personalauswahl	8
2.8 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030.....	8
3 Karriere- und Personalentwicklung auf dem Weg zur Professur fördern und die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karrierewege fördern	9
3.1 Ziele 2024-2030	9
3.2 Datenlage substanziell verbessern	9
3.3 Personalstrukturen: Strategien für Wissenschaftlerinnen	10
3.4 Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen.....	12
3.5 Gender Consulting: Positives Echo auf professionelle Beratung.....	15
3.6 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030.....	16
4 Verbesserte Repräsentanz von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	16
4.1 Ziele 2024-2030	16
4.2 Datenlage für den MINT-Standort Bremen verbessern.....	17
4.3 Gleichstellungscontrolling durch Studienverlaufsmonitoring.....	17
4.4 Fachkulturen, Strukturen, Gender-Wissen in MINT: mit multidimensionalen Maßnahmen agieren	18
4.5 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030.....	21
5 Den geschlechtergerechten Kulturwandel auf zentraler und dezentraler Ebene dynamisieren	21
5.1 Ziele 2024-2030	21
5.2 Sensibilisierung: Partizipativ und kreativ die Auseinandersetzung fördern	21
5.3 Geschlechtergerechte Sprache: Weil Worte wirken.....	22
5.4 Genderkompetenzbildung: Breit aufgestellter Vermittlungsansatz.....	22
5.5 Steuerung und Beteiligung: Geschlechtergerechtigkeit im Querschnitt	23
5.6 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030.....	24
6 Gleichstellungscontrolling und Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten	24
6.1 Verankerung: Dicht vernetzt und im Dialog.....	24
6.2 Qualitätssicherung: Grundlage für Weichenstellungen in Richtung Parität.....	25
Literatur	26

Struktur und Ausgangssituation an der Universität Bremen

1

Die Universität (U) Bremen bewirbt sich mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept für Parität um die Mittel aus dem Professorinnenprogramm 2030. Sie plant die Förderung von drei Regelprofessuren. Zusätzlich zu den jeweils freiwerdenden Mitteln von 82.500 Euro soll die gleiche Summe je geförderte Professur in die Entwicklung des Gleichstellungskonzeptes für Parität eingebracht werden. Die U Bremen strebt darüber hinaus das Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ und die damit verbundene Förderung einer Tenure-Track-Wissenschaftlerin im Mittelbau an. Hierfür sieht sie sich auch strukturell mit ihren Personalkategorien Lecturer und Researcher¹ gut aufgestellt.

1.1 Drei Jahrzehnte erfolgreiche Gleichstellungspolitik einer Reformuniversität

Die U Bremen ist eine Volluniversität² mit zwölf Fachbereichen³ in den MINT- und den Geistes-/Sozialwissenschaften. Aktuell lernen, lehren und arbeiten hier rund 18.500 Studierende und 3600 Mitarbeiter*innen. Die Gründungsgeschichte als Reformuniversität der 70er Jahre hat die U Bremen geprägt: Gesellschaftspolitische Verantwortung, Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit, flache Hierarchien und eine hohe Kommunikationsbereitschaft spielen eine zentrale Rolle auf dem Campus. Verortet in einem finanzschwachen Bundesland ist die U Bremen mit ihrem Globalhaushalt nicht erst seit der Pandemie und der Energiekrise auf eine ausgeprägte Sparpolitik und die Einwerbung von Drittmitteln angewiesen; sie machen bereits jetzt die Hälfte der Einnahmen aus. Das Land Bremen hält auch keine zusätzlichen Mittel für eine dauerhafte geschlechterpolitische Förderung der Hochschulen bereit.

Gleichwohl hat sich die U Bremen seit Beginn des Professorinnenprogramms erfolgreich beteiligt. Sie wurde jeweils als eine der besten ausgezeichnet und konnte die Förderhöchstsumme von zehn Regelprofessuren für ihre geschlechterpolitischen Ziele nutzen. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten schwankt die Positionierung zwischen Spitzengruppe und Mittelfeld, aktuell liegt sie in der Mittelgruppe (Löther 2023). Die U Bremen betreibt ihre aktive Gleichstellungspolitik bereits seit über drei Jahrzehnten. Sie hat früh ihre Service- und Beratungsstrukturen auf dieses Ziel hin ausgerichtet, Unterstützungsangebote für verschiedene Karrierestufen etabliert, Geschlechterpolitik mit Diskriminierungsschutz verbunden und somit Geschlechtergerechtigkeit als ständige Herausforderung für die gesamte Institution angenommen. Ihre Geschlechterpolitik ist eingebettet und verwoben mit der Auditierung als familiengerechte Hochschule sowie der universitären Diversity-Strategie, in der paritätische Geschlechterverhältnisse eine der drei Säulen darstellen. Im europäischen Universitätenverbund YUFE hat sie den Schwerpunkt Equality, Diversity and Inclusivity⁴ mit

¹ Senior Researcher & Senior Lecturer - Universität Bremen (uni-bremen.de)

² mit Ausnahme Medizin/Tiermedizin

³ Sowie dem Zentrum für marine Umweltwissenschaften, MARUM: MARUM – Dem Meer auf den Grund gehen!

⁴ Diversity and inclusivity in action across YUFE Alliance | YUFE

aufgebaut. Rückenwind verschafft auch die Auszeichnung in der HRK-Initiative zu Vielfalt an deutschen Hochschulen⁵. Das aktuell in Abstimmung befindliche neue Leitbild⁶ der U Bremen mit dem Kapitel „Chancengleichheit umsetzen und Antidiskriminierung entgegen-treten“ stärkt diese strategische Ausrichtung.

Nach dem Leitungswechsel im September 2022 hat das neue Rektorat seine Arbeit für die folgenden fünf Jahre aufgenommen. Rektorin, Kanzlerin sowie insbesondere die Konrektorin „Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität“ überprüfen die gesetzten strategischen Prämissen. Umbruch und Neujustierung haben unmittelbare Auswirkungen auf das Streben der U Bremen nach einer geschlechtergerechten Hochschule. So stellt sich die U Bremen mit ihren Leitungsverantwortlichen auf zentraler wie dezentraler Ebene einer umfassenden, extern vom Center für Excellence Women in Science - CEWS⁷ durchgeführten, Evaluation der geschlechterpolitischen Arbeit. In dem mehrstufigen partizipativen Prozess wurden Führungskräfte und Schnittstellen aus Verwaltung und Wissenschaft sowohl aus der Zentrale wie aus den Fachbereichen zu ihren Perspektiven auf die Geschlechterpolitik befragt. Der Abschlussbericht liegt im Herbst 2023 vor.

1.2 Starker Rahmen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik

Der Rektorin obliegt es, auf Grundlage des BremHG und der Grundordnung gemeinsam mit den Dekan*innen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter hinzuwirken. Einen weiteren Rahmen für das geschlechterpolitische Handeln bildet die Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal⁸. Zwei Beschwerdeordnungen für alle Hochschulangehörigen⁹ sowie die in finaler Abstimmung befindliche Antidiskriminierungsrichtlinie definieren Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe zum Schutz vor Diskriminierungen. Das Gleichstellungszukunftskonzept baut darauf auf: Es legt strategische Schwerpunkte fest und definiert die geschlechterpolitischen Eckpunkte für die Zielvereinbarung¹⁰ zwischen dem Land Bremen und der Universität sowie den Zukunftsvertrag Studium und Lehre¹¹.

Gleichstellungspolitische Akteurinnen bringen sich auf Grundlage des BremHG ein: Die Zentrale Kommission für Frauenfragen arbeitet als Kommission des Akademischen Senats. Zentrale wie dezentrale Frauenbeauftragte haben eine beratende Stimme und Antragsrecht in allen Gremien: Die Zentrale Frauenbeauftragte ist ständige Gästin im Rektorat.

Die Fachbereiche haben weitgehende Entscheidungsbefugnisse bei der Gestaltung von Studium und Lehre sowie bei der Entscheidungsvorbereitung zur Personalauswahl von Wissenschaftler*innen im Mittelbau. Jeder Fachbereich hat gewählte dezentrale Frauenbeauftragte, die an den strategischen Entwicklungsprozessen beteiligt werden. Grundlegende Abstimmungen zur Zukunftsorientierung zwischen Rektorat und Dekanaten haben in den zweijährlich stattfindenden Perspektivgesprächen ihren Platz. Hier werden auch die Geschlechterverhältnisse des jeweiligen Fachbereichs gemeinsam bewertet, laufende

⁵ Initiative Vielfalt an deutschen Hochschulen - Hochschulrektorenkonferenz (hrk.de)

⁶ Bei Bedarf ist der Entwurf im Büro der Rektorin erhältlich.

⁷ Das CEWS – CEWS (gesis.org)

⁸ https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/referate/referat06/2.5_Richtlinie_Frauen__2022_.pdf

⁹ Material - Universität Bremen (uni-bremen.de)

¹⁰ <https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/zielvereinbarungen-im-hochschulbereich-51977>

¹¹ <https://www.wissenschaft-haefen.bremen.de/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken-51845>

Gleichstellungsaktivitäten und ihre Wirkungen reflektiert und die Schwerpunkte für die folgenden Jahre dargelegt. Aktuell überarbeitet das neue Rektorat das Gesprächsformat gemeinsam mit den Dekan*innen, da die Perspektivgespräche von allen Beteiligten als thematisch zu umfangreich und wenig flexibel erlebt werden. Die gewünschte Neuausrichtung zielt auch darauf ab, eine noch verbindlichere Auseinandersetzung mit dem Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit anzustoßen.

Neben den Fachbereichen haben die Wissenschaftsschwerpunkte und Forschungsverbünde eine große Bedeutung für ein wirksames geschlechterpolitisches Handeln. Das gilt nicht zuletzt wegen des hohen Drittmittelaufkommens im Verhältnis zum Grundhaushalt. Außerdem sind die entsprechenden Bereiche aufgrund der engen Verzahnung mit der DFG und ihren Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards häufig Treiber von Fortschritten in der Geschlechterpolitik. Im Netzwerk Chancengleichheit in Forschungsverbänden werden übergreifende geschlechterpolitische Themen entsprechend gemeinsam erarbeitet.

Das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung ist als dezernatsfreies Referat seit nunmehr 30 Jahren etabliert. Die dort angesiedelte Arbeitsstelle Chancengleichheit¹² hat langjährige Erfahrungen in der Geschlechterpolitik und befördert ein intersektionales Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit. Speziell für die MINT-Fachbereiche hat die U Bremen das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik¹³ auf dezentraler Ebene eingerichtet. Referat und Kompetenzzentrum setzen innerhalb der Universität als auch überregional professionelle Impulse.¹⁴ Beide Einrichtungen bieten Beratung und Qualifizierung für Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Studierende an. Dabei werden konkrete, personenbezogene Förderangebote jeweils mit strukturellen Analysen zum Gender Bias in Lehre und Forschung verknüpft. Unter dem Dach des Referates ist auch die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt¹⁵ verortet – eine in dieser strukturellen Verankerung bundesweit einzigartige Beratungs- und Fachstelle mit langjähriger Expertise.

Auf ihrem Weg hin zu einer geschlechtergerechten Organisation hat die U Bremen eine fach- und hierarchieübergreifende Kooperationskultur ausgeprägt. Statt eines geschlechterpolitischen Kraftzentrums befördert die Netzwerkstruktur die Adressierung geschlechterpolitischer Themen in den verschiedenen zentralen wie dezentralen Arbeitszusammenhängen:

- Zentrale Kommission für Frauenfragen des Akademischen Senats
- Monatlicher Jour Fixe der zentralen mit den dezentralen Frauenbeauftragten
- Lenkungskreis Diversity (Kanzlerin, Konrektorin für Diversität)
- AG Personalentwicklung und Anbieter*innen-Netzwerk zur akademischen Personalentwicklung (Kanzlerin, Konrektorin für Diversität)
- Netzwerk Chancengleichheit in Forschungsverbänden (Konrektor für Forschung)
- AG Bedrohungsmanagement (Kanzlerin)
- AG Familienfreundliches Studium (Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung)
- Ein kollegiales und ein studentisches Netzwerk zu Antidiskriminierung.

¹² Referat 04 - Chancengleichheit - Universität Bremen (uni-bremen.de)

¹³ Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik - Universität Bremen (uni-bremen.de)

¹⁴ Ausgewählte Radiofeature mit Anneliese Niehoff, Leitung des Referates: Karriere für Wissenschaftlerinnen – Wie können Unis Frauen fördern? - SWR2: Gleichstellung an Universitäten - "Ein unglaublich zähes Ringen um jede einzelne Professur" (deutschlandfunk.de)

¹⁵ Referat 04 - ADE - Universität Bremen (uni-bremen.de)

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen und in der Leitung steigern

2

2.1 Ziele 2024-2030

- Neu: Berufungsquote von Professorinnen auf 50 % steigern
- Neu: Bewerberinnenanteil in Berufungsverfahren auf 40 % steigern
- Neu: Gender Pay Gap auf den Grund gehen und verringern
- Fortschreiben: Dekaninnenprogramm zur Entlastung von (Pro-)Dekaninnen verstetigen
- Fortschreiben: Go diverse ausbauen und in die Regelkreisläufe einbringen

2.2 Datenlage: Grundlegender Einfluss auf Entscheidungen

Aktuell beträgt der Anteil der Professorinnen 32 %: in der MINT Fächergruppe 23 % und in der GWSW-Fächergruppe 44 %. Beide Fächergruppen haben nahezu gleich viele Professor*innen. Die Juniorprofessuren sind beinahe paritätisch besetzt, bei W2 ist der Frauenanteil sukzessive auf nunmehr 38 % gestiegen. Im Bereich W3 steht er relativ konstant bei 28 %. Die U Bremen liegt damit leicht über dem Bundesdurchschnitt.

	Gesamt	MINT	GWSW		W1	W2	W3
Professuren Frauenanteile	32 %	23 %	44 %	Professuren Frauenanteile	46 %	38 %	28 %

Tab.1+2: Frauenanteile (VZÄ) bei Professuren (%), differenziert nach Fachbereichen und Besoldungsgruppen, 31.12.2022 (Universität Bremen 2023)

Das Dezernat Akademische Angelegenheiten hält seit zehn Jahren eine umfangreiche Datenanalyse zu den Geschlechterverhältnissen im Berufungsgeschehen vor. Hier werden – nach Fachbereichen differenziert – die prozentualen Anteile der Bewerberinnen und der Anteil von Frauen auf Listenplätzen demjenigen der Professorinnen gegenübergestellt, die nach abgeschlossenem Verfahren ernannt wurden. In den letzten fünf Jahren wurden aus 34 % Bewerberinnen, 45 % Frauen auf Listen platziert und 44 % Professorinnen ernannt. Die Berufungskommissionen sind im Durchschnitt mit 45 % Frauen besetzt. Allerdings ist damit die Parität noch nicht erreicht. Für das Zieljahr 2030 will die U Bremen eine 50 %-Quote realisieren.¹⁶

2.3 Berufungsverfahren: Starke Rahmenbedingungen fördern Verbindlichkeit

Mit der Übertragung des Berufsrechtes durch das Land Bremen verfolgen Rektorat, Dekanate und Fächer gemeinsam ihr Ziel, paritätische Geschlechterverhältnisse in den Spitzenpositionen zu realisieren. Ein besonderes Augenmerk gilt der Gewinnung von Professorinnen sowie Wissenschaftlerinnen für Researcher-/Lecturer-Positionen. Hierfür hat die U Bremen geschlechtergerechte Qualitätsstandards formuliert. Festgelegt sind:

¹⁶ Das Datenmaterial kann durchgängig im Dezernat Akademische Angelegenheiten abgerufen werden.

- Verbindlich dokumentierte aktive Recherche
- Reflexion der quantitativen Geschlechterverhältnisse im jeweiligen Fach/Fachbereich auf der Grundlage des Kaskadenmodells
- Regelmäßige Empfehlungen zur Beratung hinsichtlich Gender Bias in Auswahlverfahren
- Geschlechterparitätische Besetzung der Auswahlgremien
- Umfängliche Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten im Berufungsverfahren
- Definition von „Genderkompetenz als überfachliche Führungskompetenz“.

Die Standards sind im BremHG strukturell hinterlegt - darauf aufbauend in der Berufsordnung, den Auswahl- und Evaluationsordnungen für Tenure-Track-Stellen, dem Berufungsleitfaden sowie in den Freigabevereinbarungen¹⁷.

Ein zentrales Steuerungsmoment sind die Freigabegespräche in Berufungsverfahren. Der antragstellende Fachbereich legt hierfür nicht nur den Zuschnitt der geplanten Professur im Rahmen des Fachprofils dar, sondern analysiert auch die Geschlechterverhältnisse im Fach und erläutert, wie die geplante Professur damit in Einklang zu bringen ist. Vorgelegt wird eine gut dokumentierte Recherche geeigneter Wissenschaftlerinnen. Auf der Grundlage dieser Daten kann unter Umständen auch die geplante Denomination zugunsten eines größeren Bewerberinnenpools geändert werden. Alle Ergebnisse des Freigabegesprächs werden in einer entsprechenden Vereinbarung festgehalten. So nutzt das Rektorat die Verhandlungen gezielt, um mehr Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu gewinnen.

Jährlich ruft die Rektorin die Dekan*innen und fachfernen Berater*innen in Berufungsverfahren¹⁸ zu einem Erfahrungsaustausch über die Prozessqualität zusammen. In dieser Runde werden regelmäßig geschlechterpolitische Aspekte erörtert, die zur Verbesserung beitragen, sowie die universitären geschlechterpolitischen Ziele reflektiert. Im Vorfeld wertet das Dezernat für Akademische Angelegenheiten alle vorhandenen Daten aus. Damit ist die Grundlage für einen evidenzbasierten Austausch zwischen zentraler und dezentraler Ebene geschaffen. An den Gesprächen nehmen auch die zentrale Frauenbeauftragte und das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung teil.

2.4 Mehr Bewerberinnen gewinnen und halten

Eine wesentliche Stellschraube – neben starken Rahmenbedingungen und regelhaften Verhandlungs- und Austauschformaten mit den Fachbereichen – ist die Erhöhung des Bewerberinnenpools. Hieran sind mehrere strategische Linien geknüpft.

2.4.1 Aktive Rekrutierung

Die U Bremen arbeitet schon länger daran, die Qualität und Intensität der aktiven Rekrutierung sowie der Ausschreibungspraxis zu erhöhen. Den Grundstein legte sie mit ihrem internen Programm für vorgezogene Berufungen mit Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Exzellenzinitiative bis 2019, erprobte neue Wege des Scoutings, der Rekrutierung sowie attraktivere Ausstattungen. Einige dieser Ansätze wurden in den Prozess der Freigabevereinbarung aufgenommen. Auch das Programm „go diverse“ trägt maßgeblich zur genderkompetenten Personalauswahl bei.

¹⁷ Informationen für Bewerberinnen und Bewerber - Universität Bremen (uni-bremen.de)

¹⁸ Professor*innen anderer Fachgebiete; zuständig für überfachliche Ziele wie Geschlechtergerechtigkeit; hinterlegt in der BO

Parallel zu den Maßnahmen, die für alle Fachbereiche gelten, begleitet das Rektorat intensiv die Startphase einzelner Berufungsverfahren in den Fächern, in denen Frauen – mit Blick auf das Kaskadenmodell – unterrepräsentiert sind. Auf diesem Weg ist es zum Beispiel im Fachbereich Rechtswissenschaften mit Unterstützung der Leitung gelungen, in wenigen Jahren vier neue Professorinnen zu berufen.

2.4.2 Onboarding: Exzellente Wissenschaftlerinnen frühzeitig binden

Das Rektorat entwickelt unter Federführung der Personalentwicklung ein Onboarding-Konzept – im ersten Schritt für neuberufene Professor*innen, im Weiteren auch für Postdoc-Wissenschaftler*innen und anschließend für alle Mitarbeitenden. Gleichstellungsstandards, geschlechter- und diversitätsbezogene Angebote und der Erwerb von Gender- als Führungskompetenz werden systematisch in den Prozess einbezogen. Das Onboarding zielt insbesondere auch auf eine frühzeitige Bindung exzellenter Wissenschaftlerinnen.

2.4.3 Ein attraktiver Standort gewinnt

Gerade für eine mittelgroße Hochschule jenseits der bundesdeutschen Wissenschaftsmetropolen gilt es, ein attraktives Umfeld zu schaffen. Dazu gehört die Ermöglichung einer Work-Life-Balance der neuberufenen Wissenschaftler*innen mit einem Dual Career Welcome Service¹⁹ und einem dauerhaft und professionell ausgestatteten Familienservicebüro. Zudem hat das Rektorat bereits im ersten Professorinnenprogramm einen Fonds zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen aufgelegt. Die daraus finanzierten Maßnahmen setzen Signale. Der Fonds unterstützt unbürokratisch bei individuellen Bedarfen einzelner Professorinnen und trägt zur Sensibilisierung für Schiefagen bei. Als Erfolgsmodell soll er im Professorinnenprogramm 2030 fortgeführt werden. Auch die gendersensible Führungskräfteentwicklung wird sehr positiv aufgenommen. So bietet die Personalentwicklung Führungskräftecoachings an und die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) berät vertraulich im Umgang mit Konflikten, heterogenen Teams sowie Diskriminierungstatbeständen.²⁰ Die U Bremen bietet damit auch denjenigen Wissenschaftlerinnen einen geschützten Ort, die sich in ihrer Führungsposition Angriffen ausgesetzt sehen (vgl. Leopoldina 2022 zum Gender Bias im Vorwurf des Machtmissbrauchs).

2.5 Gender Pay Gap auf den Grund gehen und verringern

Hochgradig sensibilisiert ist das Rektorat der U Bremen für den Gender Pay Gap im Bereich der Professuren. Grundlegend für gendersensible Bezügeverhandlungen sind die Erkenntnisse aus den Studien zum Gender Pay Gap aus NRW und Niedersachsen (Burkhardt et al. 2019; Kortendiek et al. 2019), die das Verhandlungsverhalten von Professorinnen und Hochschulleitungen beleuchten. Bereits seit vielen Jahren enthält die Leistungsbezügeverordnung außerdem einen Passus, der die transparente Darlegung der Vergabe besonderer Leistungsbezüge differenziert nach Geschlecht vorschreibt. Die Zahlen werden dem Akademischen Senat jährlich präsentiert und zur Diskussion gestellt²¹. Das Rektorat evaluiert, inwiefern die veränderten Berufungsverhandlungen zur Reduktion des Gender Pay

¹⁹ Dual Career Welcome Service - Universität Bremen (uni-bremen.de)

²⁰ Angebot - Universität Bremen (uni-bremen.de)

²¹ § 4 (1) Leistungsbezügeverordnung. <https://www.uni-bremen.de/fb8/infos-fuer-mitarbeitende/handreichung-a-z/leistungsbezeuge-bei-hochschullehrern>. Differenzierte Daten sind bei Bedarf im Dezernat Personal erhältlich.

Gaps beitragen. Einen großen Entwicklungsschub verspricht sich die Hochschulleitung von der Mitwirkung an der Gender Pay Gap Studie des Landes Bremen ab Herbst 2023.²² Hier sollen erstmals alle Karrierestufen und Arbeitsverhältnisse erfasst werden.

2.6 Frauen in Führungspositionen: Zuwachs mit weiblicher Doppelspitze

Strahlkraft bezogen auf das Thema Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen geht seit September 2022 von der weibliche Doppelspitze aus Rektorin und Kanzlerin sowie zwei Konrektorinnen aus. Auch der Akademische Senat hat einen deutlichen Zuwachs an Frauen in allen Statusgruppen erhalten. Mittlerweile hat sich ein Frauenanteil von über 45 % etabliert.²³ Zudem sind fünf von zwölf Dekan*innenpositionen mit Professorinnen besetzt.

2.6.1 (Pro)Dekaninnen wertschätzen und entlasten

Dieser deutliche und nachhaltige Zuwachs bei den dezentralen Führungsämtern (über mehr als zehn Jahre waren es drei von zwölf Dekaninnen) ist der sukzessiven Erhöhung der Professorinnenanteile zu verdanken. Zugleich ist er aber auch das Ergebnis des klar artikulierten und mit Aktivitäten hinterlegten strategischen Ziels, die Frauenanteile auf Leitungspositionen zu erhöhen. Im Jahr 2021 legte das Rektorat ein hausinternes Dekaninnenprogramm auf: Es richtet sich an Dekaninnen und Prodekaninnen der U Bremen, bietet ihnen finanzielle Entlastung und würdigt ihre Tätigkeit. Je nach Besetzung der Ämter erhalten die Professorinnen 10.000 bzw. 20.000 Euro jährlich, die sie für ihre wissenschaftliche Arbeit ebenso einsetzen können wie für Netzwerkarbeit, besondere Weiterbildungen oder Organisationsentwicklung im eigenen Fachbereich.²⁴ Das Pilotprojekt hat produktive Debatten über die Hintergründe angeregt und stößt bei den (Pro-)Dekaninnen auf eine sehr positive Resonanz. Mit dem Entlastungspaket hat auch das Networking zugenommen: Gemeinsam mit den Nutzerinnen hat die Hochschulleitung Weiterentwicklungsbedarfe erörtert. Aufgrund der sehr hohen Zustimmungswerte plant das Rektorat, das Programm aus eigenen Mitteln zu verstetigen und prüft derzeit die Konditionen.

2.6.2 Wissenschaftlerinnen an die Spitze von Forschungsverbänden

Weiteren Verbesserungsbedarf sieht die U Bremen bei den Frauenanteilen auf den Sprecher*innenpositionen von Forschungsverbundvorhaben wie zum Beispiel den Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs der DFG. Nur zwei von dreizehn dieser Verbände werden derzeit von Wissenschaftlerinnen geleitet. Die Zahl lässt sich zwar über die weiterhin hohen MINT-Anteile an dieser Form der Forschungsförderung erklären; dennoch ist es wenig zufriedenstellend, wie wirkmächtig die „Marginalisierungsmechanismen“ in Spitzenfunktionen weiterhin sind (Beaufays 2015). Das Rektorat setzt sich in den entsprechenden Antragsprozessen insbesondere für eine stärkere Präsenz von Postdoclerinnen als PIs ein und verhandelt mit den Antragsteller*innen auch über unbefristete Karriereperspektiven. Zu Fragen der Repräsentanz weiblicher Führungskräfte berät außerdem das Gender Consulting Forschungsverbände. Erfreulich für den Standort Bremen ist in diesem Zusammenhang die starke Repräsentanz von Frauen auf Führungspositionen in der U Bremen Research Allian-

²² Öffentliche Ausschreibung Bremen 2023 Studie zum Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft, Senatorin für Wissenschaft und Häfen Referenznummer der Bekanntmachung: V0160/2023 2023-03-21 (ausschreibungen-deutschland.de)

²³ Akademischer Senat - Universität Bremen (uni-bremen.de)

²⁴ Bei Bedarf sind Konzept und Auswertung im Büro der Kanzlerin erhältlich.

ce, einer bundesweit viel beachteten Verzahnung von universitärer und außeruniversitärer Forschung. So werden bereits 40 % der Forschungseinrichtungen, die maßgeblich mit der Lehre und Forschung an der U Bremen verbunden sind, von Wissenschaftlerinnen geleitet.²⁵

2.7 go diverse: Für eine genderkompetente Personalauswahl

Einstellungsprozesse können durch ihre Routinen diskriminieren, ohne dass dies ein bewusstes Ziel der Akteur*innen ist (vgl. Paulitz/Wagner 2023; Klammer et al. 2020). Go diverse²⁶ bietet all denjenigen Trainings, Beratungen und Informationen, die Auswahlverfahren in der Wissenschaft durchführen und dabei reflektiert gegen Gender Biases in der Bewertung vorgehen wollen. So erhalten Führungskräfte und Entscheider*innen Wissen und Reflexionskompetenz, um über das normative Regelwerk hinaus handlungsfähig zu sein. Gestartet als Pilotprojekt im Professorinnenprogramm plant die Hochschulleitung die Verstetigung und den Ausbau. Die aktuellen Angebote umfassen:

- Feedbacks zur geschlechtergerechten Formulierung von Stellenausschreibungen
- Implicit Bias-Kurzinputs für Berufungskommissionen. Sie haben sich als Türöffner insbesondere in MINT-Fächer erwiesen. Die Verzahnung mit den Fachbereichen gelingt hier über zusätzliche Impulsbeiträge für Verwaltungsleitungen.
- Schulungen zu Implicit Bias aus intersektionaler Perspektive, die von Forschungsverbänden ebenso wie von Frauenbeauftragten verschiedener Fachbereiche sehr positiv aufgenommen werden
- Social Media-Informationskampagne

Die U Bremen wird mit go diverse bis 2030 weitere Schwerpunkte aufbauen:

- Toolbox zu informellen Aspekten von Einstellungsprozessen
- Onboarding-Maßnahmen für Postdoc-Wissenschaftlerinnen, die den neuen Mitarbeiterinnen den Einstieg erleichtern, Bindungseffekte haben und einen Beitrag zu einer inklusiven diskriminierungssensiblen Arbeitsatmosphäre leisten
- Workshop-Module für neuberufene Professor*innen zur Durchführung geschlechtergerechter diversitätssensibler Auswahlverfahren und Onboarding-Prozesse

2.8 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030

Maßnahme
go diverse: Personal 13 TV-L, Honorare, Hilfskräfte
Fonds zur „Förderung von Spitzenfrauen in der Wissenschaft“: Sachmittel
Leitung der Projektvorhaben aus dem PP 2030: Personal 14 TV-L
Geplanter Mitteleinsatz gesamt

²⁵ Home / UBRA | DE (bremen-research.de)

²⁶ go diverse - Universität Bremen (uni-bremen.de)

Karriere- und Personalentwicklung auf dem Weg zur Professur fördern und die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karrierewege fördern


 3

3.1 Ziele 2024-2030

- Neu: Gleichstellungskapitel in „Uni in Zahlen“ ausbauen
- Fortschreiben: Parität auf dem Tenure Track für Lecturer-/Researcher erhalten
- Fortschreiben: Personalstrukturkonzepte verbindlich systematisieren
- Fortschreiben: Geschlechtergerechte Personalentwicklung intersektional, fachbereichsspezifisch und für einzelne Karrierestufen weiterentwickeln

3.2 Datenlage substantiell verbessern

3.2.1 „Uni in Zahlen“: Paritätische Besetzung verlässlicher Karrierewege

Seit vielen Jahren hat die U Bremen ein gendersensibles Datenmonitoring im Rechenschaftsbericht „Uni in Zahlen“ etabliert (Universität Bremen 2023). Die Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau (40 %) und an den erfolgreichen Promotionen (43 %) haben sich demnach in den letzten Jahren kaum verändert (vgl. Tabelle 3). Beim aktuellen CEWS-Ranking hat das zu einem Platz in der Mittelgruppe geführt. Anteile und Veränderungsdynamik decken sich mit bundesweiten Entwicklungen (Nationale Akademie der Wissenschaften 2022).

Fächergruppen	Absolvent*innen 2022 Frauenanteile %	Promotionen 2020-2022 Frauenanteile %	Mittelbau (VZÄ) 2022 Frauenanteile %
MINT-Fachbereiche (inkl. MARUM)	40 %	36 %	28 %
GWSW-Fachbereiche (inkl. SOCIUM)	71 %	56 %	57 %
Gesamt	56 %	43 %	40 %

Tab. 3: Frauenanteile bei Absolvent*innen, Promotionen und wissenschaftlichem Mittelbau (Universität Bremen 2023)

Die Frauenanteile an den Promotionen sowie im wissenschaftlichen Mittelbau der MINT-Fächergruppen sind in sich so unterschiedlich, dass Aussagen zur Kaskade über die gesamte MINT-Fächergruppe hinweg kaum möglich sind. Die Fachbereiche der Geistes- und Sozialwissenschaften (GWSW) weisen ein einheitlicheres Muster auf: Tendenziell sind paritätische Geschlechterverhältnisse trotz fallender Kaskade beinahe durchgängig abbildbar. Im Gleichstellungszukunftskonzept „geschlechtergerecht 2028“ hat die U Bremen 2018 das ehrgeizige Ziel formuliert, die Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau um jährlich einen Prozentpunkt zu steigern. Diese Marke ist auch Bestandteil der Zielvereinbarungen mit dem Land Bremen sowie dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“. Die Zahlen liegen

seit Jahren weitgehend konstant bei 40 %. Zwei miteinander verschränkte Aspekte können den ausgebliebenen Anstieg erklären: Der Anteil der Personen in männlich konnotierten MINT-Fächern am gesamten wissenschaftlichen Personal beträgt 67 % gegenüber 33 % in den GWSW-Fächern. Der Anteil der grundfinanzierten Stellen im MINT-Bereich wiederum beträgt nur 30 %; d. h. mehr als die Hälfte der Stellen wird über Drittmittel finanziert. Auf die Vergabe drittmittelfinanzierter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau hat die Hochschulleitung im Grundsatz aber kaum Einfluss. Das Rektorat schreibt trotz der ernüchternden Zwischenbilanz die Zielmarke fort, setzt den Fokus bis 2030 jedoch schwerpunktmäßig auf die paritätische Besetzung verlässlicher Karrierewege (Lecturer/Researcher) sowie qualitative Ansätze.

3.2.2 Personalbewirtschaftung: Gender Gaps präziser erfassen

Das Rektorat strebt an, die Datenlage im wissenschaftlichen Mittelbau substantiell zu verbessern. Die U Bremen konnte dazu die Leitung des Controlling-Referates neu besetzen, steht weiterhin mit dem Land Bremen in Verhandlungen über die Finanzierung eines eigenständigen digitalen Personalbewirtschaftungssystems²⁷ und überarbeitet aktuell ihren Prozess zur Erfassung der Daten im Rahmen der Hochschulpersonalstatistik. Das Gleichstellungskapitel in „Uni in Zahlen“ soll weiter ausgebaut werden. Ziel ist, die Gender Gaps auf dem Weg zur Professur noch präziser zu erfassen und differenziertere Daten unterschieden nach Promotions- und Postdocphase, Be- und Entfristung sowie den jeweiligen Vertragsumfang und die Laufzeit zu erhalten. (vgl. Löther 2022)

Schon heute nutzt die U Bremen die bestehenden Datenerfassungsmöglichkeiten als Steuerungsinstrument der Geschlechterpolitik: Die Researcher/Lecturer-Stellen werden geschlechts- und fachbereichsdifferenziert erfasst. Die Zentrale Forschungsförderung (ZF)²⁸ evaluiert ihre gesamten Förderlinien geschlechtsdifferenziert. Das Monitoring hat Einfluss auf Entscheidungen. So schreibt sie punktuell auch Förderlinien ausschließlich für Frauen aus, wenn sich eine Schiefelage zu Lasten von Wissenschaftlerinnen abzeichnet.

3.3 Personalstrukturen: Strategien für Wissenschaftlerinnen

3.3.1 Human Resources Excellence in Research Award

Seit September 2022 führt die Universität für ihre guten Arbeitsbedingungen und ein positives akademisches Arbeitsumfeld das EU-Gütesiegel „HR Excellence in Research Award“²⁹. Wissenschaftler*innen aller Karrierestufen und Fachbereiche, der Personalrat, die Zentrale Frauenbeauftragte sowie das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung haben 2021 gemeinsam eine umfangreiche Status-Quo-Analyse durchgeführt und einen darauf aufbauenden Maßnahmenkatalog entwickelt, der bis 2024 implementiert wird. Die Universität begründet damit eine eigene verbindliche HR-Strategie für Wissenschaftler*innen, in der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität durchgängige Kategorien sind. Um diesen Qualitätssicherungsprozess als Daueraufgabe strukturiert, verantwortungsvoll und beteiligungsoffen zu gestalten, nutzt die Universität die von der EU bereitgestellte Toolbox.

²⁷ Bis dato ist die U Bremen an die digitalen Erfassungssysteme für alle Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes im Land Bremen gebunden.

²⁸ Home / UBRA | DE (bremen-research.de)

²⁹ Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) - Universität Bremen (uni-bremen.de)

3.3.2 Neue entfristete Karrierewege – neue Personalstrukturkonzepte

Im „Konzept zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals“³⁰ definiert die U Bremen ihre Personalkategorien und Karrierewege in der Wissenschaft, Haltungen und Ziele der Personalentwicklung sowie Kompetenzfelder und Maßnahmen. „Gender- und Diversitätskompetenz“ sowie spezifische Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen gehören als wesentliche Bausteine dazu. Die U Bremen hat in diesem Zuge ihr Konzept akademischer Karrierewege erweitert. Ziel ist die Planbarkeit von Karrierewegen in der Wissenschaft und auch das Verhältnis von befristeten zu entfristeten Stellen für Wissenschaftler*innen signifikant zu verbessern. Das Bundesland Bremen hat 2017 die neuen Personalkategorien (Senior) Lecturer und Researcher mit einem Tenure Track eingeführt³¹. Diese Stellen zeichnen sich durch frühe wissenschaftliche Selbständigkeit sowie planbare Karrierewege mit einer dauerhaften Absicherung im Mittelbau aus³² und sind zentraler Bestandteil der Personalstrukturen in den Fachbereichen. Übergeordnete strategische Ziele wie die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen vermittelt eine Leitlinie³³, die von den entsprechenden Auswahl- und Evaluationsordnungen sowie dem Tenure Board begleitet wird. Das Rektorat strebt eine paritätische Verteilung der Stellen an. Die aktuelle Frauenquote liegt bei 47 %.

Bereits bei der Entwicklung des Gleichstellungszukunftskonzepts vor fünf Jahren nahm sich die U Bremen vor, dass alle Fachbereiche regelhaft Personalstrukturkonzepte mit geschlechtergerechten Qualitätsstandards erstellen. Für den Mittelbau erfolgte die Einführung zeitgleich mit den neuen Lecturer/Researcher-Karrierewegen. Die Fachbereiche legen seither mit dem Stellenantrag ein Personalstrukturkonzept vor. Noch wird das Verfahren von allen Beteiligten als Lernprozess erlebt: Die eingereichten Konzepte sind – bezogen auf Strukturiertheit, Reflexionstiefe und Geschlechteranalyse – von unterschiedlicher Qualität. Um die Konzepte zu vereinheitlichen und zu systematisieren, strebt das neue Rektorat für die nächsten Perspektivgespräche mit den Fachbereichen den Aufbau eines Rasters an. Dieser Prozess ist verzahnt mit der Überarbeitung des Statistiksystems.

In Überarbeitung befindet sich zudem das bis dato individualisierte Verfahren zur Entfristung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Auf Antrag einzelner Hochschullehrer*innen und Institute entscheidet nach aktuellem Stand die Kanzlerin. Das Procedere befördert jedoch Ungleichheitsempfinden. Mit dem Fachbereich Sozialwissenschaft erprobt die U Bremen derzeit deshalb ein transparenteres Verfahren unter Einbeziehung des Fachbereichsrates und des überarbeiteten Personalstrukturkonzepts. Vorbild ist das systematisch quотиerte Entfristungsverfahren am MARUM.

3.3.3 Rahmenkodex: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe

In 2016 wurde der Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ verabschiedet³⁴ und im BremHG verankert³⁵. Beteiligt waren alle Hochschulleitungen, die Wissenschaftsbehörde, Personalvertretungen sowie die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten. In den Kodex ist

³⁰ Wissenschaftlicher Nachwuchs - Universität Bremen (uni-bremen.de)

³¹ § 24 BremHG - Gesetze des Bundes und der Länder (lexsoft.de)

³² Tenure-Track & Juniorprofessuren - Universität Bremen (uni-bremen.de)

³³ Aktuell in Bearbeitung durch das Dezernat Akademische Angelegenheiten

³⁴ Gute Beschäftigungsverhältnisse - Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen (bremen.de)

³⁵ § 14a BremHG, Rahmenkodex - Gesetze des Bundes und der Länder (lexsoft.de)

Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe eingegangen. Aktuell wird über eine Fortschreibung und die Anpassung an gesetzliche wie wissenschaftspolitische Veränderungen verhandelt. Hier spielen Genderaspekte ebenso wie die nach wie vor herausfordernden Regelungen zum Ausgleich von Auszeiten aufgrund von Care-Aufgaben eine wesentliche Rolle. Die Universität bietet die Möglichkeit, solche Arbeitszeiten nachzuholen. Gemäß Rahmenkodex befristet die U Bremen als Arbeitgeberin, wo möglich, nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Für alle weiteren Fälle sucht sie mit den jeweiligen Vorgesetzten nach individuellen Lösungen.

3.3.4 Familiengerechte Hochschule: Wachsende Leistungen für Familie und Care

Seit 2007 beteiligt sich die U Bremen am audit familiengerechte hochschule. Sie hat kontinuierlich Angebote und Strukturen für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Care-Aufgaben für alle Universitätsangehörigen aufgebaut.³⁶ Ein wichtiger Meilenstein war 2020 die Einrichtung eines dauerhaften Familienservicebüros als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle. Das Büro bietet auch monatliche Treffen für pflegende Angehörige und Fachvorträge zu unterschiedlichen Care-Themen. Seit 2018 wurden die Kinderbetreuungsangebote in den diversen Kindertagesstätten auf und um den Campus herum ergänzt und altersspezifisch ausgebaut. Reguläre Tagesbetreuung, Ferienangebote und Notfallbetreuung mit professionellen Erzieher*innen stehen allen Uni-Angehörigen offen. 2019 wurde das Programm „UniKLEX-flexible Kinderbetreuung für Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase und Lektor*innen“ entwickelt: Wissenschaftlerinnen und Studentinnen erhalten damit die Kosten für ein Babysitting erstattet, wenn sie einen dienstlichen oder studienrelevanten Termin außerhalb der Betreuungszeiten wahrnehmen müssen. Wissenschaftlerinnen mit Stillkindern können die auf Dienstreisen entstandenen Kosten von Betreuungspersonen ebenfalls erstattet bekommen.

„Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie“ (Czerney et al. 2022) ohne Benachteiligung zu vereinbaren, ist von Beginn an ein Ziel der U Bremen gewesen. So wurden großzügige Freistellungsregelungen und zeitlich begrenzte Angebote zur adhoc-Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit Kindern eingeführt. Sie hatten etwa Anspruch auf studentische Hilfskräfte für Recherche- und Zuarbeiten, Hausaufgabenunterstützungen für Schulkinder durch zertifizierte Nachhilfesschulen im online-Format oder online-Beschäftigungsangebote. Alle laufenden und vorübergehenden Angebote werden systematisch auf ihren Wirkungsgrad hin überprüft und bei Bedarf angepasst.

3.4 Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen

Die U Bremen hält ein umfangreiches Angebot für eine geschlechtergerechte Karriereentwicklung ihrer Promovendinnen und Postdocs vor. Die Differenzierung nach Fächergruppen ermöglicht sowohl eine zielgruppenspezifische Ansprache als auch die Reflexion der jeweiligen Fächerkultur und entsprechend zugeschnittene Inhalte. Einzelne Fachbereiche und Wissenschaftsschwerpunkte entwickeln eigene Formate. Die PE-Angebote legen auf zentraler wie dezentraler Ebene auch strukturelle Ausschlussmechanismen offen. Zuständig ist die AG Akademische Personalentwicklung unter Leitung der Kanzlerin und der Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität. Die AG reflektiert die grundlegenden strukturellen Herausforderungen des wissenschaftlichen Mittelbaus. Sie

³⁶ Familien Willkommen - Universität Bremen (uni-bremen.de)

entwickelt Strategien weiter, eruiert, welche Kompetenzfelder bereits abgedeckt sind und welche Gleichstellungsstandards für die Personalentwicklung relevant sind. Das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung gleicht sein Programmportfolio entsprechend mit den Angeboten des Nachwuchszentrums Bremen Early Career Researcher (BYRD) und der akademischen Personalentwicklung ab. Das Anbieter*innen-Netzwerk komplettiert die professionellen Strukturen. Aus der AG heraus hat sich aktuell auch ein Gesprächskreis zu den besonderen Hürden für internationale Wissenschaftler*innen entwickelt. Hinzu kommen Gespräche mit Fachbereichen und Promotionsausschüssen, die dazu dienen, Bedingungen und Bedarfe geschlechterkritisch zu reflektieren.

3.4.1 Zentrale Angebote: Von Wissenschaftlerinnen gut angenommen

Die Hochschulleitung setzt ihre seit vielen Jahrzehnten quotierten Förderlinien der Zentralen Forschungsförderung (ZF)³⁷ für promovierte Early Career Researchers sowie fortgeschrittene Postdocs differenziert nach Fächergruppen fort. Als ein schleichender Abwärtstrend der Frauenanteile zu verzeichnen war, steuerte die ZF gegen und schrieb 2022 mit Erfolg einen Call aus, der sich ausschließlich an Frauen richtete. Auch weitere Förderformate der ZF wie Impulse für Forschungsvorhaben, Konferenzreisen, Bremen IDEA zur Förderung von Forschungsaufenthalten im Ausland sowie Fokusprojekte werden von Wissenschaftlerinnen sehr gut angenommen.³⁸ Die diversen Beratungsangebote zur DFG-Einzelförderung, EU-Förderung und YUFE greifen Fragen von Geschlechtergerechtigkeit dezidiert auf. Betrachtet werden sowohl die individuelle Situation der Wissenschaftlerin als auch das Betreuungssetting, mögliche Care-Aufgaben und der Gender Bias in der Postdoc-Phase. Die Personalentwicklung hält zusätzlich seit Jahren für Wissenschaftlerinnen im Mittelbau das Angebot „Frauen in Führung – gut vorbereitet in die Zukunft als Fach –und Führungskraft“ vor. Im Rahmen des europäischen Universitätenverbundes YUFE erhalten alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der angeschlossenen Hochschulen die Möglichkeit, an Gender- und Diversity-Workshops teilzunehmen. Über das Workpackage Equality, Diversity and Inclusivity bringen alle YUFE-Mitglieder auch ihre Angebote für gendersensible Karriere- und Führungskompetenzen ein.

3.4.2 plan m: Mentoring in Science intersektional fortführen

Das Programm „plan m – Mentoring in Science“³⁹ adressiert (Post)Doktorandinnen, die eine Führungsposition in der Wissenschaft anstreben. Es vermittelt Kompetenzen für ein genderspezifisches Karrieremanagement und berücksichtigt dabei auch die von Forschungsseite angemahnten intersektionalen Aspekte im Umgang mit strukturellen Ausgrenzungsmechanismen an Hochschulen (vgl. Klammer et al. 2020). In zweijährigem Wechsel für MINT sowie GWSW ist plan m seit 2005 eine verlässliche Größe der geschlechtergerechten Personalentwicklung. Unter der Dachmarke werden außerdem Beratungen für Inhouse-Programme in Forschungsverbänden und Fachbereichen durchgeführt. So ist es möglich, auch auf dezentraler Ebene geschlechtergerechte Karriereentwicklung professionell und entsprechend der fachspezifischen Bedarfe umzusetzen.

³⁷ Förderungen der Zentralen Forschungsförderung - Universität Bremen (uni-bremen.de)

³⁸ Bei Bedarf ist die Auswertung der Zentralen Forschungsförderung im Dezernat Akademische Angelegenheiten erhältlich.

³⁹ plan m - Mentoring in Science - Universität Bremen (uni-bremen.de)

plan m stärkt die Teilnehmerinnen bei der Verfolgung ihrer jeweiligen Karriereziele und schafft Räume, um sich über Hürden auszutauschen und entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln. Wichtig ist die Vernetzung in der Peer Group. Workshops zum Karrieremanagement in der Wissenschaft, zur strategischen Planung von Forschungsförderanträgen und zum Umgang mit Konflikten und Diskriminierung vermitteln das notwendige Wissen und Handwerkszeug. plan m spricht die Teilnehmerinnen zudem bereits als zukünftige Führungspersonen an, die Verantwortung für einen Kulturwandel in ihren jeweiligen Fachdisziplinen tragen. So stehen Workshops und Austauschformate mit dem Fokus auf Gender- und Diversitätssensibilität als Führungskompetenz in der Wissenschaft auf dem Programm. In Mentoring-Tandems mit Wissenschaftler*innen können die Teilnehmerinnen von den Erfahrungen ihrer Mentor*innen profitieren und erhalten Feedback. Um die spezifischen Herausforderungen von Postdoc-Wissenschaftlerinnen mit eigener wissenschaftlicher Arbeit und Führungsverantwortung zu adressieren, erhalten die Postdoc-Mentees Einzelcoachings. Damit begegnet die U Bremen auch dem von der DFG (2022) benannten Desiderat, Frauen in der Postdoc-Phase gezielt anzusprechen und so ihrem Drop out entgegenzuwirken. Die DFG hat plan m bereits vor einigen Jahren in ihren Instrumentenkasten aufgenommen. Das Bremer Mentoringmodell wurde auch in die INKA-Datenbank übernommen⁴⁰.

3.4.3 navigare: Career Coaching für internationale Karrierewege

In Abstimmung mit drittmittelgeförderten Verbänden wurde die zeitlich verkürzte, englischsprachige Variante „navigare – das Career Coaching-Programm“⁴¹ speziell für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt: Ein Jahr lang begleitet eine Trainerin die teilnehmenden (Post)Doktorandinnen in ihrem Karriereplanungsprozess. navigare ist auf internationale sowie deutsche Wissenschaftlerinnen zugeschnitten, die sich auf eine Forschungszeit außerhalb Deutschlands vorbereiten. Der Fokus liegt auf erlebten Unterschieden in der Arbeitskultur des jeweiligen Landes, möglichen länderspezifischen Formen des Gender Bias sowie der Reflexion von Fremdheitsgefühlen. Die Vernetzung in der Peer Group wirkt der häufig empfundenen Isolierung internationaler Wissenschaftlerinnen entgegen. Von dem Erfahrungsaustausch profitieren alle: Die internationalen lernen durch das informelle Wissen der deutschen Teilnehmerinnen viel über die Arbeitskultur in Deutschland. Deutsche Wissenschaftlerinnen wiederum können sich gezielt auf ihre Forschungsaufenthalte vorbereiten. Bislang gab es sieben Durchläufe ausschließlich in den MINT-Fächern. Zuletzt wurde das Programm als interdisziplinäres Format weiterentwickelt.

3.4.4 perspektive promotion: Selbstwirksam und reflektiert gegen die Leaky Pipeline

Seit 2009 eröffnet das Programm „perspektive promotion“⁴² Promovendinnen der U Bremen Zukunftsperspektiven. Es hat einen Beitrag zur Erhöhung der Frauenanteile an den Promotionen in den GWSW geleistet⁴³, stärkt Promovendinnen im Promotionsprozess und fördert ihre Gestaltungsmacht auf dem weiteren (wissenschaftlichen) Karriereweg hin zur Postdocphase. perspektive promotion trägt durch verschiedene Austauschformate auch zum Aufbau und der Weiterentwicklung geschlechtergerechter Promotionsverhältnisse in den jeweiligen

⁴⁰ INKA – StaRQ (gesis.org)

⁴¹ navigare - Career Coaching for Women in Science - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁴² perspektive promotion - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁴³ Von 46 % in 2008 zu 56 % in 2022

Fächerkulturen bei sowie zur Awareness- und Kompetenzbildung bei Multiplikator*innen wie Dekanaten und Promotionsausschüssen.

Das Programm bietet promotionsinteressierten Studentinnen und Promovendinnen Workshops, Netzwerkveranstaltungen und fortlaufende Gruppen. Neben übergreifenden Angeboten und promotionsrelevanten Schlüsselqualifikationen wie wissenschaftliches Schreiben oder beruflicher Orientierung gibt es jeweils maßgeschneiderte Angebote für die Fächergruppen MINT sowie GWSW. Perspektive promotion nimmt auch andere Diskriminierungsachsen (Rassismus, Klassismus, Care-Verpflichtungen) in den Blick und trägt damit zu einem intersektionalen Ansatz in der Personalentwicklung bei. Die Nachfrage ist groß. Auch individuelle Beratungen für Promovendinnen haben einen hohen Stellenwert. Hier werden grundlegende Fragen über das Ob und Wie einer Promotion, ihre Finanzierung, das Exposé, die Betreuung, Schreibblockaden und Zukunftsaussichten reflektiert. In gezielten, kleinformatischen Workshopreihen gemeinsam mit BYRD erhalten schließlich auch Promotionsbetreuer*innen die Gelegenheit, sich mit ihrer Rolle gendersensibel auseinanderzusetzen.

3.4.5 BIG: Gender-Aspekte in der Internationalisierung

Die Initiative „BIG – a Bridge between Internationalization and Gender“⁴⁴ richtet ihr Augenmerk auf die spezifischen Karrierebedingungen internationaler Wissenschaftlerinnen, fördert deren Vernetzung und ebnet Zugänge zu den bestehenden Personalentwicklungsangeboten. BIG interveniert mit Veranstaltungen an ungewöhnlichen Orten und mit ungewöhnlichen Formaten. So bewegt sich beispielsweise das BIG-Kunstwerk „Mobile Space“ (ein Wagen mit Stühlen, Stellwand, Arbeitsmaterialien, Geschirr u. v. m.) durch die Universität und schafft temporäre besondere Treffpunkte für Dialog und Zusammenarbeit internationaler Wissenschaftlerinnen. Der „Mobile Space“ macht auch auf fehlende Räume und Mobilitäts Herausforderungen der Zielgruppe aufmerksam. Perspektivisch will BIG Expertise und Equipment auch dezentralen Einheiten anbieten, um Vorträge, Netzwerkveranstaltungen, Empowerment-Workshops und Intervisionsgruppen für internationale Wissenschaftlerinnen passgenau zur jeweiligen Fächerkultur umzusetzen. BIG begleitet Perspektive promotion und plant bei der Entwicklung neuer Workshops und Module für internationale Wissenschaftlerinnen. Die Angebote decken Themen wie Alltagsbewältigung, Workplace Navigation und Vernetzung im deutschen Hochschulsystem ab. Der englischsprachige Workshop „From student to doctoral researcher – You’ve got this!“ erleichtert Masterstudentinnen den Start ihrer Promotion. Erfahrungen internationaler Wissenschaftlerinnen werden gesichtet, sortiert und daraus resultierende strukturelle Gaps sukzessive abgebaut. BIG dient auch der Reflexion der Internationalisierungspolitik: Wo bestehen mögliche Leerstellen im Hinblick auf Gender & Race?

3.5 Gender Consulting: Positives Echo auf professionelle Beratung

Zur Verankerung des Gender Consultings Forschungsverbünde⁴⁵ hat die U Bremen ein flexibles Poolingverfahren mit einer verlässlichen Personalstruktur entwickelt. Gleichstellungsstandards können so bei Antragstellung und Umsetzung von DFG-Forschungsverbänden verbindlich berücksichtigt werden, zugleich sollen Qualität und Transparenz beim Einsatz der Chancengleichheitsmittel gesichert werden. In enger Abstimmung mit der geschlechterge-

⁴⁴ Bridge between Internationalisation and Gender - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁴⁵ Chancengleichheit in Forschungsverbänden - Universität Bremen (uni-bremen.de)

rechten Personalentwicklung konzeptioniert und vermittelt das Gender Consulting Karriereentwicklungsmaßnahmen „inhouse“ oder übergreifend. Das Spektrum der Angebote, ihrer Wirkungsebenen und Zielgruppen erweitert sich sukzessive. Das Echo darauf ist äußerst positiv: Alle laufenden Forschungsverbünde und viele Antragsteller*innen nutzen die professionelle Beratung. Unter Leitung des Konrektors für Forschung und Transfer hat sich ein kollegiales Austauschforum aller Chancengleichheitsakteur*innen innerhalb der Verbünde etabliert. Das Besondere an diesem Netzwerk: Hier versammeln sich – neben den DFG-Forschungsverbänden – auch Vertreter*innen der Wissenschaftsschwerpunkte aus den Meeres- und Materialwissenschaften. Es leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Kommunikation geschlechterpolitischer Anliegen in die dezentralen MINT-Bereiche hinein.

3.6 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030

Maßnahme
perspektive promotion: Personal TV-L 13, Honorare, Hilfskräfte, Sachmittel
plan m: Honorare
BIG: Personal TV-L 13, Honorare, Hilfskräfte, Sachmittel
Gender Consulting: Kofinanzierung Stellenstruktur
Sachbearbeitung Personalentwicklungsangebote: Personal TV-L 6
Geplanter Mitteleinsatz gesamt

Verbesserte Repräsentanz von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

4

4.1 Ziele 2024-2030

- Fortschreiben: Gleichstellungsziele in die Qualitätssicherung der MINT-Studiengänge integrieren und spezifische Handlungsfelder zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen vereinbaren
- Fortschreiben: Maßnahmen zur geschlechtergerechten Studienorientierung fachübergreifend weiterentwickeln und MINT-Maßnahmen für Schülerinnen nachhaltig verankern
- Fortschreiben: Sommeruniversitäten für Frauen in Informatik und Ingenieurwissenschaften als hochschulübergreifende Maßnahme kontinuierlich weiterentwickeln

4.2 Datenlage für den MINT-Standort Bremen verbessern

Studentinnen sind an der U Bremen in den MINT-Fächern bis auf die Biologie deutlich unterrepräsentiert. Dieses Bild setzt sich beim Personal im wissenschaftlichen Mittelbau fort. Die MINT-Fächer machen ca. 35 % aller Studierenden der U Bremen aus. Bei den Mittelbaustellen sind es 67 %. Die betreffenden Studiengänge bewegen sich meist etwas unter dem bzw. im Bundes-Durchschnitt.

Fachbereich	Studierende im WS 21/22 Frauenanteile %	Wiss. Mittelbau (VZÄ) 2022 Frauenanteile %
1 – Physik und Elektrotechnik	20 %	19 %
2 – Biologie und Chemie	59 %	44 %
3 – Mathematik und Informatik	30 %	29 %
4 – Produktionstechnik	20 %	21 %
5 – Geowissenschaften	36 %	29 %

Tab. 4: Frauenanteile bei Studierenden und wissenschaftlichem Mittelbau (Universität Bremen 2023)

Das Land hat mit den Hochschulen eine Steigerung des Anteils von Frauen in MINT-Studiengängen explizit vereinbart und in der Umsetzungsvereinbarung des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ implementiert.⁴⁶ Bremen ist ein breit aufgestellter MINT-Technologie- und Forschungsstandort. Der Teilhabe von Frauen in MINT-Berufen kommt große Bedeutung als gestaltende Akteurinnen im Prozess der gesellschaftlichen Transformation zu. Ebenso gilt es, den hohen Fachkräftebedarf in der Nord-West-Region in den zentralen Handlungsfeldern wie Digitalisierung und nachhaltige Entwicklung perspektivisch zu sichern.⁴⁷

4.3 Gleichstellungscontrolling durch Studienverlaufsmonitoring

Die Fachbereiche der U Bremen besitzen eine große Autonomie, insbesondere bei der Studiengangsplanung und -gestaltung. Von den Verantwortlichen wird bereits heute auf vielen Ebenen die Umsetzung von geschlechtergerechter Studiengangsentwicklung vorangetrieben. Geschlechtsspezifische Maßnahmen in den MINT-Fächern sind aktuell besonders auf die Fachsituation und die Profile der Studiengänge bezogen. Die U Bremen hält an ihrem Ziel fest, einen Kulturwandel im MINT-Bereich mit verbesserten Standards zu fördern. Denn trotz aller Unterschiede zwischen den und innerhalb der MINT-Fächer weist die Forschung zur Unterrepräsentation von Frauen auf übereinstimmende Ausschlussmechanismen und Ursachen hin (Jeanrenaud 2020).

Eine in der bundesweiten Hochschulentwicklung vielbeachtete Maßnahme ist der Aufbau des datengestützten Studienverlaufsmonitorings der U Bremen.⁴⁸ Seit 2015 hat sie ihr Monitoring im Zuge der Systemakkreditierung immer weiter verfeinert und stellt den Fachbereichen die

⁴⁶ Umsetzungsvereinbarung ZSL 2021-2027 UB

⁴⁷ Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023

⁴⁸ www.uni-bremen.de/qm-portal/monitoring

aggregierten Daten aus der Studierenden- und Prüfungsverwaltung als Studienverlaufsstatistiken zur Verfügung. In den letzten Jahren wurde die Unterscheidung nach Geschlecht einbezogen, wodurch die Datenanalyse zu einem Instrument des Gleichstellungscontrollings geworden ist. Die Studiengänge können somit das Exmatrikulationsgeschehen (erfolgreicher Abschluss, interne Studiengangwechsel, Hochschulwechsel, Abbruch), den CP-Erwerb im Studienverlauf (Prüfungsintensität/-effizienz, erfolgskritische Module) sowie die Prüfungsfälle in Bezug auf Gleichstellungsfragen genau auswerten. Die Daten sind außerdem grundlegend für die fachbereichseigenen Qualitätskreisläufe und die Qualitäts- bzw. Perspektivgespräche zwischen Fachbereichen und Hochschulleitung. Zugleich können sie für bereichsspezifische Untersuchungen in der geschlechterpolitischen Arbeit genutzt werden.

4.4 Fachkulturen, Strukturen, Gender-Wissen in MINT: mit multidimensionalen Maßnahmen agieren

Der Wandel der Geschlechterverhältnisse hin zu einer positiven Entwicklung von Frauenanteilen im MINT-Bereich kann sich insbesondere durch eine langfristige Zusammenarbeit von Schulen, Hochschulen und Unternehmen entfalten. Sie alle beeinflussen die Chancen für Schülerinnen und Studentinnen, ihre Bildungs- und Berufswege frei zu gestalten, ohne von stereotypen Erwartungen oder strukturellen Hindernissen eingeschränkt zu werden (Greusing 2018, Ihsen et al. 2017, Mills et al. 2010, Paul et al. 2020). Die U Bremen wird deshalb ihre lang etablierten Kooperationen sowie Vernetzungsarbeiten fortsetzen und ihre erfolgreichen Maßnahmen stetig weiterentwickeln.

4.4.1 Schülerinnen für MINT-Fächer gewinnen

Die Steigerung der Immatrikulationszahlen von Studentinnen in den MINT-Fächern (außer der Biologie) ist elementar, um die Teilhabe von Frauen (nicht nur) im wissenschaftlichen Bereich mittelfristig zu verbessern. Die U Bremen kann ein ausgeprägtes Engagement für die Nachwuchsgewinnung nachweisen: Insbesondere die Forschungsgruppen des MINT-Bereichs bieten interessierten Kindern und Jugendlichen eine breite Palette an Aktivitäten. Auch die spezifische Förderung von Mädchen und jungen Frauen konnte in den vergangenen Jahren im Rahmen von Drittmittelprojekten einzelner Fachgebiete immer wieder umgesetzt werden. Allerdings waren die Maßnahmen untereinander kaum abgestimmt.

Wie einschlägige Empfehlungen zum Erfolg von MINT-Angeboten für Schülerinnen zeigen, braucht es Kontinuität, um zu einem festen Bestandteil der Schulkultur zu werden. Kooperationen mit Schulen etablieren sich erfahrungsgemäß erst nach längerer Laufzeit. Zudem sollten zur Qualitätssicherung die einschlägigen Forschungsergebnisse der Sozialisations- und Geschlechterforschung in die Maßnahmen einfließen. Als Erfolgsfaktoren haben sich u. a. Praxisangebote erwiesen, die das Selbstbewusstsein steigern und Schülerinnen Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen. Ebenso intensivieren altersnahe, geschulte Role Models, die selbst für Vielfalt stehen und keine „perfekten“ Lebensläufe aufweisen, die Identifikation von Mädchen mit den MINT-Fächern. Relevant ist ebenso ein Bewusstsein zu schaffen für Lernzugänge, die individuell oder auch geschlechtsspezifisch unterschiedlich sein können.

Seit 2001 lädt die U Bremen deshalb am Girls´Day in ihre Labore und Werkstätten ein. Alle MINT-Fachbereiche unterstützen das Angebot, sodass jährlich 150-250 Plätze für die

Klassenstufen 5 bis 10 zum Schnuppern zur Verfügung stehen⁴⁹. Dieses größte offene Girls' Day-Programm im Land Bremen nehmen Schulen und Eltern auch im Umland als festen Bestandteil einer geschlechtergerechten Berufsorientierung wahr und motivieren Schülerinnen zur Teilnahme. Die Koordination übernimmt das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik.

Neben diesem punktuellen Angebot wird die U Bremen zukünftig die fachübergreifende Zusammenarbeit der MINT-Bereiche stärken und Schülerinnen die Studien- und Berufsmöglichkeiten in ihrer ganzen Vielfalt (an Wegen, Aufgaben, Menschen) vorstellen. Dazu verknüpft sie die erfolgreichen Elemente ihres Uni-Klubs für Schülerinnen neu – ein im Schuljahresverlauf durchgängig einsetzbares Praxis- und Informationsangebot ab Klasse 5. Es begleitet Schülerinnen bis zum Studienbeginn mit persönlicher Beratung und Vernetzung und fördert auch universitätsintern die Beratung und Vernetzung von MINT-Aktiven zu geschlechtergerechten Schulaktivitäten. Die Studiengänge sind in die Entwicklung eingebunden. Auch Kooperationen mit lokalen Partner*innen und Firmen sind vorgesehen. Ein interdisziplinäres Praxisteam von Studentinnen, das ständig erweitert und regelmäßig geschult wird, begleitet das Klubangebot. Durch die ganzjährige Angebotsstruktur entstehen langfristige Kooperationen mit Schulen sowie Akteur*innen der Berufsorientierung inner- und außerhalb der U Bremen.

Speziell für Schülerinnen der Klassen 8 bis 13 wird ergänzend das bereits erfolgreich fachübergreifend durchgeführte naturwissenschaftlich-technische Schnupperstudium für junge Frauen weiterentwickelt. Daran wird die U Bremen, neben den Vollfachstudiengängen, künftig die MINT-Lehramtsfächer stärker beteiligen und ihre Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerinnen-/Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZfLB) ausbauen. Das Konzept des Schnupperstudiums enthält ganztägige Besuche von Technikunternehmen.

Speziell im Themenfeld Kreative Robotik weist das Kompetenzzentrum eine zwanzigjährige, kontinuierliche Zusammenarbeit mit Schulen im Land Bremen auf. Die gendersensiblen Unterrichtsangebote richten sich an Schüler*innen aller Altersstufen. Lerngruppen werden – je nach Bedarf und Absprache mit den Schulen – in unterschiedlichen Geschlechterkonstellationen gebildet. Aktuell erprobt das Kompetenzzentrum in Grundschulen sowie am Übergang zur Sekundarstufe I außerdem neue Materialien, die entsprechend dem STEAM⁵⁰ Lehrkonzept des „Purposeful Play“ das spielerische Problemlösen mit Storytelling, Robotik und Programmieren in den Mittelpunkt stellen. Sie stärken nachweislich besonders Schülerinnen in ihren Technikinteressen.

4.4.2 Sommeruniversitäten für Frauen in Informatik und Ingenieurwissenschaften

Die beiden internationalen Sommeruniversitäten Informatica Feminale und Ingenieurinnen-Sommeruni der U Bremen sind zu Leuchttürmen monoedukativer Maßnahmen im Bereich der Technikwissenschaften geworden.⁵¹ Sie fokussieren auf Studienbetrieb und Fachkulturen. Die in der Universität Bremen entwickelte und national wie international übernommene Informatica Feminale wird seit 1998 jährlich durchgeführt, die Ingenieurinnen-Sommeruni seit 2005. Jährlich nehmen 200-250 Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen

⁴⁹ www.girlsday.uni-bremen.de

⁵⁰ STEAM = Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics

⁵¹ www.informatica-feminale.de, www.ingenieurinnen-sommeruni.de

und Fachfrauen aus dem In- und Ausland teil. In über 25 Jahren ist so eine umfangreiche, generationsübergreifende Community entstanden. Die Resonanz ist aufgrund der ausgeprägten Fachorientierung unverändert hoch. Das dreiwöchige Sommerstudium umfasst rund 60 halb- und ganzwöchige Kurse. Die Fachdozentinnen werden jährlich nach einer öffentlichen Ausschreibung ausgewählt. Sie nutzen es als Experimentierfeld für innovative Lehre. Über Lehraufträge und Credit-Vergabe bildet das Sommerstudium einen Teil des fächerübergreifenden Lehrangebots der U Bremen. Die Verantwortung liegt jeweils in den drei Fachbereichen Mathematik/Informatik, Produktionstechnik und Physik/Elektrotechnik.

Das Konzept der Sommeruniversität Informatica Feminale zielt auf die fachliche Vernetzung von Frauen unterschiedlicher Studien- und Berufsphasen, vielfältiger Lebenssituationen, Altersstufen, Sprachen und Kulturen. Bewusst wird dabei auf eine zeitweise monoedukative Lehr- und Lernsituation gesetzt. Hierdurch können Geschlechter-Dynamiken und Rollenzuweisungen, die in gemischten Gruppen auftreten, bewusst gemacht und ihnen entgegen gewirkt werden. Die Teilnehmerinnen erleben die Heterogenität von Frauen in der Technik, erhalten Raum zum fachlichen und persönlichen Austausch, und Anregungen für Handlungsspielräume und Karriereperspektiven. Zahlreiche Teilnehmerinnen haben inzwischen Führungspositionen in Wissenschaft und Industrie inne.

Die U Bremen führt beide Sommeruniversitäten auch zukünftig mit jährlich wechselnden, aktuellen Fachthemen fort. Die Kooperation mit den beteiligten Fachbereichen, Forschungsinstituten sowie Unternehmen wird nachhaltig ausgebaut.

4.4.3 Digitale Transformation erfordert Technikkompetenzen für Studentinnen

Mit der digitalen Transformation hat sich der Bedarf an technischem Wissen und technischen Fähigkeiten bei Studierenden aller Fachbereiche massiv erhöht. Die U Bremen unterstützt deshalb gezielt den Erwerb von IT- und Multimedialkompetenzen und finanziert aus Landesmitteln Lehrangebote für Studentinnen aller Fächer sowie aller Fachsemester. Ein Schwerpunktthema ist die Programmierung von Software zur Datenanalyse, die in vielen nicht-technischen Studiengängen mit datenintensiven Forschungsfragen inzwischen eingefordert wird. Ein weiteres Themenfeld mit großer fachübergreifender Nachfrage ist der Bereich Datenschutz. Persönliche Betroffenheit von digitaler Gewalt und Sorge um Persönlichkeitsschutz stehen im Zentrum des Interesses. Für alle Angebote hat die U Bremen externe Lehrbeauftragte gewonnen. Das Kompetenzzentrum übernimmt die Koordination.

4.4.4 Bremer MINT-Institution: Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Als gemeinsame Einrichtung der fünf naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche der U Bremen initiiert das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik kontinuierlich Programme für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen des MINT-Bereichs und führt diese gemeinsam mit den Fächern durch. Auch die MINT-Maßnahmen der Professorinnenprogramme sind hier verankert. Das Kompetenzzentrum ist 2003 eingerichtet worden und dezentral im Fachbereich Mathematik und Informatik angesiedelt. Ziele sind die fächerübergreifende, geschlechtersensible Studienorientierung, die Schaffung vielfältiger Studieneinstiegswege sowie die Verbesserung des Studienerfolgs und des Berufsübergangs von Studentinnen in Naturwissenschaft und Technik. Die langjährige Erfahrung mit Praxismaßnahmen und die regelmäßige Kenntnisnahme der Ergebnisse der

einschlägigen Hochschulforschung, der Geschlechter- und Diversitätsforschung im MINT-Bereich sowie der gleichstellungspolitischen Entwicklungen im nationalen und internationalen Rahmen bilden die fachliche Basis für die Arbeit. Aufgrund der engen Zusammenarbeit von Schulen, Hochschule und Wirtschaft für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse im MINT-Bereich sind außeruniversitäre Partnerschaften auch zukünftig eine wichtige Säule der Angebotsentwicklung.

4.5 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030

Maßnahme
Schülerinnengewinnung: Personal TV-L 13, Honorare, Hilfskräfte, Sachmittel
Sommeruniversitäten: Personal TV-L 13, Honorare, Hilfskräfte, Sachmittel
Geplanter Mitteleinsatz gesamt

Den geschlechtergerechten Kulturwandel auf zentraler und dezentraler Ebene dynamisieren



5

5.1 Ziele 2024-2030

- Fortschreiben: Ungleiche Geschlechterverhältnisse kreativ und humorvoll thematisieren
- Fortschreiben: Angebote für Genderkompetenz als Führungskompetenz ausbauen
- Neu: Strukturierte, verbindliche Formate für geschlechterpolitische Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen entwickeln

5.2 Sensibilisierung: Partizipativ und kreativ die Auseinandersetzung fördern

Eine kontinuierliche und öffentlichkeitswirksame Verständigung über den Leitbegriff „geschlechtergerecht“ mit den damit verbundenen Zielvorstellungen trägt zum Kulturwandel bei. Die U Bremen sucht immer wieder neue Wege, um den Mythos der geschlechtsneutralen meritokratischen Leistungsbemessung zu thematisieren (Paulitz/Wagner 2023). Sie führt das Ranking universitärer Webseiten nach Termfrequenz zum Thema Geschlecht, Gender und Sensibilisierung im STARQ-Projekt an (Steinweg et al. 2023). Beteiligungsorientierte, sinnliche, humorvolle und kreative Projekte tragen zur Sensibilisierung von Ausgrenzungsdynamiken bei und werden bis 2030 beständig weiterentwickelt:

- Die Cartoonreihe „aufgezeichnet: Genderdynamiken in MINT“ eröffnet seit 2018 einen humorvollen Zugang zur geschlechtsspezifischen Reflexion des Arbeitsalltags in Technik- und Naturwissenschaften.⁵²
- Das „A-Z für eine gute Wahl“ gab regelmäßig via Infomail Denkanstöße mit überraschenden Videos, Cartoons oder Forschungsergebnissen zu zentralen Begriffen für gender- und diversitätsorientierte Auswahlverfahren wie Bias, Mikropolitik und Objektivität.⁵³
- Beim ersten Equality Slam zum 50jährigen Unijubiläum slammten Textkünstlerinnen für und gegen alles an, was ihnen schon immer unter den Nägeln brennt: Stereotype und Hindernisse auf dem Weg zur Hochschule und durch die Wissenschaft.⁵⁴
- Die Vereinbarkeitswoche eröffnet jährlich geschlechterpolitische Perspektiven auf Care-Themen. In Fachvorträgen, cultural performances und kollegialem Austausch geht es um Stressbewältigung im Alltag, Mental Load, Wissenschaft und Familie, Lebenskrisen, Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Pflegende Angehörige und queere Familien.⁵⁵

5.3 Geschlechtergerechte Sprache: Weil Worte wirken

Die U Bremen kommuniziert nach innen und außen in gendersensibler Sprache mit Doppelpunkt und Gender-Stern. Sie begreift Sprache als wesentliches Element einer geschlechtergerechten Hochschulkultur und positioniert sich mit klarer Haltung in der Debatte. Hierfür stellt sie eine Webseite mit dem Leitfaden des Landes Bremen, umfänglichen Rechtsgutachten und Handlungsempfehlungen zur Verfügung.⁵⁶

5.4 Genderkompetenzbildung: Breit aufgestellter Vermittlungsansatz

Neben den genannten reichweitenstarken Sensibilisierungsansätzen vermittelt die U Bremen gezielt Gender-Kompetenzen. Sie adressiert ihre Führungskräfte als Multiplikator*innen eines geschlechtergerechten Kulturwandels, ausgehend von dem Befund, dass Professor*innen als mächtigste Gruppe in der akademischen Selbstverwaltung überwiegend nur ein alltagsweltliches „Geschlechterwissen“ aufweisen (Klammer et al. 2020: 337). Mit Workshops von go diverse, Interventionsgruppen und Inhouse-Schulungen der ADE, aber auch mit Personalentwicklungsangeboten für weibliche Führungskräfte sowie Workshops für Promotionsbetreuer*innen trägt die U Bremen dazu bei, ein Bewusstsein für den Gender Bias im wissenschaftlichen Arbeiten und Handeln zu schaffen. Auch die hochschuldidaktischen Regelangebote zu Diversitätskompetenz und Diskriminierungssensibilität⁵⁷ leisten einen wertvollen Beitrag. Alle Angebote werden gebündelt und künftig mit dem geplanten Onboarding verknüpft.

⁵² aufgezeichnet - gender dynamics in MINT - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁵³ Das A-Z für eine gute Wahl - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁵⁴ Equality Slam - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁵⁵ Vereinbarkeitswoche - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁵⁶ Geschlechtergerechte Sprache - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁵⁷ Veranstaltungen - Universität Bremen (uni-bremen.de)

5.5 Steuerung und Beteiligung: Geschlechtergerechtigkeit im Querschnitt

5.5.1 Gleichstellung dezentral

Die U Bremen hat mit ihrer weiblichen Doppelspitze auf zentraler Ebene die Weichen für einen Kulturwandel gestellt. Für die dezentralen Organisationsbereiche ist eine eindeutige Aussage schwerer zu treffen. Dies hängt mit den Unterschieden zwischen den Fachbereichen und ihren zum Teil quantitativ stark abweichenden Geschlechterverhältnissen zusammen. Die Frage der fachlichen Nähe zum Thema Geschlechtergerechtigkeit trägt ein Übriges dazu bei: Während sich einige GWSW stark in der Diversitätsforschung profilieren und damit auch einen theoretischen Zugang zum Thema Ungleichheit haben, verhandeln andere Fächer Geschlechterverhältnisse ausschließlich in Bezug auf Strukturen und Köpfe. Zudem hängt der Kulturwandel von der Frage ab, inwiefern die jeweiligen Fächer erfolgreich in der Akquise der Verbundforschungsförderung von DFG, Exzellenzstrategie und EU sind. Starke Impulse durch Drittmittelgeber verstärken häufig wechselseitig die intrinsische Motivation.

Ein genauer Blick auf die vielfältigen Aktivitäten der Fachbereiche lohnt sich: So nutzt etwa die Produktionstechnik intensiv die go diverse Angebote zur Gendersensibilisierung ihrer Berufungskommissionen. Die Rechtswissenschaften haben eine eigene Arbeitsgruppe „Frauen im Recht“ ins Leben gerufen und planen mit plan m ein eigenes Mentoringprogramm für ihre Promovendinnen und Postdocs. Mentoring-Programme für neuberufene Juniorprofessorinnen in den Sprach- und Literaturwissenschaften oder für Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften haben sich bereits etabliert. Die Biologie hat Platz für ein Nachwuchsgruppenleiterinnen-Netzwerk in ihrem neuen Forschungsgebäude geschaffen. Für Angehörige der Gesundheitswissenschaften gibt es wöchentlich eine Sprechstunde der dezentralen Frauenbeauftragten und in den Meereswissenschaften eigene Vortrags-, Fortbildungs- und Netzwerkangebote. All diese und weitere Ansätze verweisen auf einen Kulturwandel, der sich „auf leisen Sohlen“, aber beständig, abzeichnet.

5.5.2 Mehr Raum für maßgeschneiderte geschlechterpolitische Zielevereinbarungen

Der Abschlussbericht zur Evaluation der geschlechterpolitischen Arbeit wird im Herbst 2023 vorliegen und enthält auch das wissenschaftliche Feedback zur Kooperation mit den Fachbereichen. In einem partizipativen Prozess wurden Dekan*innen, Fachbereichsverwaltungsleitungen und dezentrale Frauenbeauftragte, aber auch Hochschulleitung, Interessenvertretung und Schaltstellen des Hochschulmanagements einbezogen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, genauer auszuloten, wo Strukturen der Verständigung beibehalten werden sollen und wo der Kurs angepasst werden muss.

Zeitgleich stehen die Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten auf dem Prüfstand. Sie dienen unter anderem der Aushandlung geschlechterpolitischer Zielsetzungen mit den Fachbereichen, wirken allerdings aufgrund der Themendichte sowie des schwerpunktmäßig dialogischen Ansatzes steuerungspolitisch eher schwach. Die Bilanz zeigt, dass die umfangreiche Agenda nur eine oberflächliche Behandlung der Themen zulässt. Das Format wurde oftmals als zu starr erlebt, um auf die spezifische Situation und das besondere Profil eines Fachbereichs eingehen zu können. Für die Befassung mit Gleichstellungsfragen stehen deshalb sowohl modernisierte geschlechterpolitische Zielvereinbarungsgespräche zur Debatte als auch eine gesonderte Konferenz aller Dekan*innen oder eine höhere Priorität

der geschlechterpolitischen Fragestellungen auf der Tagesordnung der reformierten Perspektivgespräche. In jedem Fall ist das Ziel, auf Grundlage einer Stärken-Schwächen-Analyse bereichsspezifische Vertiefungen zu ermöglichen und für die Maßnahmenplanung auch Geschlechterforschungsergebnisse und Good Practice zu Rate zu ziehen. Unterstützungsangebote der (de)zentralen Gleichstellungsexpertinnen flankieren die Vorhaben.

5.6 Mitteleinsatz für die geplanten Maßnahmen im PP 2030

Maßnahme
Fonds zur „Förderung kreativer Kommunikation“: Sachmittel
Geplanter Mitteleinsatz gesamt

Gleichstellungscontrolling und Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten



6.1 Verankerung: Dicht vernetzt und im Dialog

Mit dem Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule verfolgt die U Bremen ihren Weg, Geschlechtergerechtigkeit als ein übergeordnetes Leitziel zu implementieren. Davon zeugen sowohl die Haltung der Hochschulleitung als auch die Vernetzung der Gleichstellungsexpert*innen sowie die Vielfalt etablierter nachhaltig ausgerichteter Maßnahmen. Die U Bremen hat Forschungsförderung, Personalentwicklung sowie das Qualitätsmanagement in der Lehre mit dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit verbunden. Fragen von Geschlechterverhältnissen haben sich damit im Grundsatz als Qualitätsstandard etabliert, auch wenn deren Ausprägung – je nach Kompetenz und Haltung – noch unterschiedlich ausfällt. Eine strukturelle Besonderheit ist die relativ geringe Steuerungsmöglichkeit gegenüber den Fachbereichen. Dem begegnet die U Bremen durch ihre Stärke, kommunikativ und auf kurzem Wege die Auseinandersetzung zu suchen. Gleichwohl begreift die U Bremen das Gleichstellungskonzept ebenso wie die Evaluation der geschlechterpolitischen Arbeit als große Chance, der Kommunikationskultur robustere Leitplanken zu geben.

Die Hochschulleitung versteht Verbindlichkeit und Kontinuität als Garanten für eine professionelle sowie gleichzeitig entwicklungsfreudige Geschlechterpolitik. Sie sichert deshalb die im Gleichstellungskonzept für Parität benannten thematischen Schwerpunkte und Maßnahmen auch über die Laufzeit von 2030 mit Ressourcen und Personal ab. Dies betrifft:

- Gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung mit differenzierten Programmlinien entlang der wissenschaftlichen Karrierestufe
- Strategische und personalorientierte Verknüpfung von Internationalisierung und Geschlechterpolitik
- Internationale Sommeruniversitäten für Frauen in den Technikwissenschaften
- Geschlechtergerechte Studienorientierung für Schülerinnen im MINT-Bereich

6.2 Qualitätssicherung: Grundlage für Weichenstellungen in Richtung Parität

Die U Bremen erhebt jährlich das gendersensible Datenmonitoring „Uni in Zahlen“ und baut dieses sukzessive aus. Gleiches gilt für das Monitoring der Geschlechterverhältnisse durch die gesamtuniversitäre Studienverlaufsstatistik, die zweijährlichen Qualitätsmanagement-Gespräche zwischen Konrektorin für Lehre und Studium und den zwölf Dekanaten sowie detaillierte Daten zu allen Schritten des Berufungsverfahrens. Alle fünf Jahre evaluiert die Zentrale Forschungsförderung außerdem ihre Förderlinien. Die Gender Pay Gap Studie folgt in Kürze.

Zur Qualitätssicherung personenbezogener Maßnahmen wird fortlaufend analysiert, wie diese Angebote wahrgenommen und von den Teilnehmenden bewertet werden. Treffen sie den Bedarf? Sind die Formate und Themen richtig gewählt? Hierbei spielen auch intersektionale Perspektiven eine wichtige Rolle. Für umfassendere Programmevaluationen sind aufgrund der knappen Budgets selten Mittel eingeplant. In großen Abständen sind sie bei plan m⁵⁸ und perspektive promotion⁵⁹ gelungen. Bei go diverse steht zudem eine interne Begleitforschung zu den Lernerfolgen und der Verankerung erlernter Kompetenzen, ebenso wie zur Reichweite der Maßnahmen auf der Agenda. Die Sommeruniversitäten sowie die fachübergreifenden MINT-Lehrangebote sind in die Qualitätskreisläufe der Fachbereiche eingebunden.

Alle Anbieter*innen von Personalentwicklungsmaßnahmen tauschen sich zudem regelmäßig über Metathemen und strukturelle Herausforderungen aus. Entsprechende Berichtsanforderungen unterstützen die interne Auswertung. Fachliche Reflexionen in den zuständigen Stellen, Fortbildungen und die überregionale Vernetzung der geschlechterpolitischen Expert*innen tragen zusätzlich zur Qualitätssicherung bei.

Weitere wertvolle Hinweise liefern bundesweite Strukturen. Das gilt für das Audit Familien-gerechte Hochschule ebenso wie für das Diversity Audit und die DFG-Begutachtungsverfahren der Forschungsverbünde. Gender- und Diversity-Aspekte werden außerdem im begleiteten Qualitätssicherungsprozess der „Human Resources Strategy for Researchers“ sowie bei der System-Akkreditierung für Studium und Lehre erhoben.

Damit hat die U Bremen ein umfassendes Portfolio zur Qualitätssicherung entwickelt, mit dem Vorhaben im Bereich Personalbewirtschaftung wird bis 2030 zudem eine Lücke im Handlungsfeld „Karrierewege zur Professur“ geschlossen.

⁵⁸ Evaluation - Universität Bremen (uni-bremen.de)

⁵⁹ Evaluation - Universität Bremen (uni-bremen.de)

Literatur

Beaufays, Sandra (2015). *Führungspositionen in Exzellenzeinrichtungen*. In: Engels, Anita; Beaufays, Sandra; V. Kegen, Nadine; Zuber, Stephanie. Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative (S.96-140), Frankfurt am Main

Czerney, Sara; Eckert, Lena; Martin, Silke (Hg.) (2022). *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. Unvereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*, Opladen

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2022). *Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022*. https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/index.html

Greusing, Inka (2018). „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“ – *Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften*, Opladen

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

Jeanrenaud, Yves (2020). *MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen*. Materialien zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Wegrzyn, Eva (2020). *Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?*, Opladen, Berlin, Toronto

Löther, Andrea (2022). *Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft*. Sonderauswertung für den GWK-Bericht: Chancengleichheit in der Wissenschaft und Forschung (2022), 26. Fortschreibung. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2022), Bonn

Löther, Andrea (2021). *30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – eine Bilanz*. Sonderauswertung für den GWK-Bericht: Chancengleichheit in der Wissenschaft und Forschung (2021), 25. Fortschreibung. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2021), Bonn

Mills, Julie; Ayre, Mary Elizabeth; Gill, Judith (2010). *Gender inclusive engineering education*, New York

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022). *Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen*, Halle Saale

Paul, Barbara; Bath, Corinna; Wenk, Silke (Hg.) (2020). *Geschlechterwissen in und zwischen den Disziplinen*, Bielefeld

Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie (2023). „Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun“. *Über die Schwierigkeiten von Professorinnen, über Geschlecht (nicht) zu sprechen*. In: GENDER. Zeitschrift Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 2|2023 (S. 117-131), Opladen, Berlin, Toronto

Steinweg, Nina; Roland, Lisa; Poggenburg, Kristin; Strohmann, Heike; Otto, Wolfgang; Abraham, Christina; Schumacher, Theresa; Jungbluth, Lucas (2023). *Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ*. In: CEWS publik.no. 27, Köln

Universität Bremen (2023). *Rechenschaftsbericht der Rektorin „Uni in Zahlen“ 2022*, Bremen

Universität Bremen (2018). *Geschlechtergerecht 2028. Gleichstellungszukunftskonzept*. Vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder, Bremen

