

Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

**Entwicklung des Frauenanteils an Professuren an den
Hochschulen im Land Bremen**

**Antwort des Senats
auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
vom 13. Mai 2013**

**„Entwicklung des Frauenanteils an Professuren an den Hochschulen im Land
Bremen“**

Die Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

„Frauen sind auf der Ebene der Professuren an Universitäten und Hochschulen noch immer stark unterrepräsentiert. Besonders betroffen sind der technisch- naturwissenschaftliche Bereich und die Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften.

Mit der Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes 2010 verfolgte die Bremische Bürgerschaft u.a. das Ziel, mehr Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Dafür wurde eine 40-Prozent-Frauenquote für alle Hochschulgremien ins Gesetz geschrieben, um perspektivisch Geschlechterparität zu erreichen. Außerdem wurden der Aufgabenbereich und die Rechte der Frauenbeauftragten erweitert, z. B. wurde das Sondervotum in Berufungsverfahren gestärkt. Damit sollten die Chancen von Wissenschaftlerinnen bei gleicher Eignung und Befähigung auf eine Berufung als Professorin erhöht werden.

Wir fragen den Senat:

1. Wie viele Professuren wurden an den Hochschulen und an der Universität in den Jahren 2010-2012 ausgeschrieben und wie viele davon wurden besetzt (bitte aufteilen nach Fachbereichen)?
2. Wie viele Frauen und Männer haben sich in den Jahren 2010-2012 auf die ausgeschriebenen Professuren an den Hochschulen und an der Universität im Land Bremen beworben (getrennt nach Hochschulen, Universität, Geschlecht)?
3. Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?
Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?
4. In wie vielen Fällen wurde aufgrund eines Sondervotums der Frauenbeauftragten der Universität oder der Hochschulen eine Frau von Platz 2 oder 3 der Liste auf Platz 1 gesetzt?

5. Auf welchem Platz der Liste, die der Senatorin für Bildung und Wissenschaft vorgelegt wurde, stand der Kandidat/die Kandidatin, dem/der letztendlich der Ruf erteilt wurde?
6. Wie viele Listen wurden aufgrund einer eigenen inhaltlichen Einschätzung von Seiten der Behörde verändert (bitte aufschlüsseln nach Geschlechtern und Listenplätzen)?
7. Welche Ruferteilungen und Rufannahmen gab es in den Jahren 2010 bis 2012 an den einzelnen Hochschulen und an der Universität (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen und Geschlechtern)?
 - a) Wie hoch ist der Frauenanteil der Neuberufenen für die Jahre 2010 bis 2012 (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)?
 - b) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf angenommen?
 - c) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf abgelehnt?
 - d) In wie vielen Fällen wurde einer Frau ein Ruf erteilt, obwohl ein Mann auf Listenplatz 1 stand?
 - e) In wie vielen Fällen hat ein Mann den Ruf bekommen, obwohl eine Frau auf Listenplatz 1 stand?
8. Welche geschlechtersensiblen Komponenten und Leitlinien werden an der Universität und an den Hochschulen in den Berufungsverfahren berücksichtigt?
9. In welchen Fachdisziplinen an den Hochschulen und an der Universität sind Frauen besonders unterrepräsentiert?
10. Welche Maßnahmen planen die Hochschulen und die Universität, um den Professorinnenanteil vor allem in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)?
11. Welche Ergebnisse wurden mit den im Rahmen des Grete-Henry-Programms ausgeschriebenen Professuren für eine Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren an der Universität erzielt?
12. Verwenden die Hochschulen/die Universität Methoden wie gezieltes Headhunting, um qualifizierte Frauen für Professuren zu finden? Wenn ja, welche?
13. Welche Position nimmt das Land Bremen in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren im Ländervergleich ein?

Wie hoch ist die Frauenquote in den jeweiligen Fachbereichen (unterschieden nach Ebenen/ Naturwissenschaften/ Geisteswissenschaften)?“

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

Mit der Kleinen Anfrage wird eine Vielzahl von quantitativen Angaben erbeten, die in den Hochschulen nicht durchgängig als aufbereitetes statistisches Material vorliegen und deshalb in den Hochschulen zum Teil durch händisches Auszählen erzeugt werden mussten.

Um den Hochschulen die Beantwortung zu erleichtern, wurde ein tabellarisches Antwortraster vorbereitet, in das diese die quantitativen Angaben zu den einzelnen Fragen eingetragen haben. Insoweit enthalten diese tabellarischen Listen die quantitativen Angaben und Antworten zu den Fragen 1-5 und 7-12 aus der Kleinen Anfrage.

Zu den Fragen 6 und 13 ergeben sich die Antworten aus dem nachfolgenden Text.

Die nachfolgend gemachten Angaben beziehen sich nur auf die öffentlichen Hochschulen im Land Bremen.

- 1. Wie viele Professuren wurden an den Hochschulen und an der Universität in den Jahren 2010-2012 ausgeschrieben und wie viele davon wurden besetzt (bitte aufteilen nach Fachbereichen)?***

Antwort zu Frage 1:

Die entsprechenden Zahlen ergeben sich aus den beigefügten tabellarischen Auflistungen.

- 2. Wie viele Frauen und Männer haben sich in den Jahren 2010-2012 auf die ausgeschrieben Professuren an den Hochschulen und an der Universität im Land Bremen beworben (getrennt nach Hochschulen, Universität, Geschlecht)?***

Antwort zu Frage 2:

Die entsprechenden Zahlen ergeben sich aus den beigefügten tabellarischen Auflistungen.

3. Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

Antwort zu Frage 3:

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

Die entsprechenden Zahlen ergeben sich aus den beigefügten tabellarischen Auflistungen.

4. In wie vielen Fällen wurde aufgrund eines Sondervotums der Frauenbeauftragten der Universität oder der Hochschulen eine Frau von Platz 2 oder 3 der Liste auf Platz 1 gesetzt?

Antwort zu Frage 4:

Die entsprechenden Zahlen ergeben sich aus den beigefügten tabellarischen Auflistungen.

5. Auf welchem Platz der Liste, die der Senatorin für Bildung und Wissenschaft vorgelegt wurde, stand der Kandidat/die Kandidatin, dem/der letztendlich der Ruf erteilt wurde?

Antwort zu Frage 5:

Die entsprechenden Zahlen ergeben sich aus den beigefügten tabellarischen Auflistungen.

6. Wie viele Listen wurden aufgrund einer eigenen inhaltlichen Einschätzung von Seiten der Behörde verändert (bitte aufschlüsseln nach Geschlechtern und Listenplätzen)?

Antwort zu Frage 6:

Die Beurteilung der fachlichen Qualifikation des Bewerbers oder der Bewerberin fällt ausschließlich in die Kompetenz der Hochschule. Deshalb kann das Wissenschaftsressort nach den gesetzlichen Bestimmungen des BremHG auch nicht von einem Listenvorschlag abweichen, weil es aufgrund eigener inhaltlicher Einschätzungen zu einer anderen Bewertung gekommen ist als die Hochschule. Insoweit wurden keine Listen aufgrund einer eigenen inhaltlichen Einschätzung von Seiten des Wissenschaftsressorts verändert.

Das Wissenschaftsressort kann nur aus Gründen, die nicht auf die Beurteilung der fachlichen Qualifikation des Bewerbers oder der Bewerberin gestützt sind, eine von der Reihenfolge des Vorschlags des Rektorates abweichende Berufung vornehmen.

Solche Gründe können z. B. sein:

- Gewichtungsfehler (z. B. deutliche Abweichungen von den Empfehlungen der Gutachten)
- mangelnde Übereinstimmung mit der Wissenschaftsplanung des Landes (z. B. Schwerpunktsetzungen, die von den in der Wissenschaftsplanung definierten Schwerpunkten abweichen)
- Verfahrensfehler (z. B. unzureichender Umgang bzw. unzureichende Berücksichtigung des Votums der Frauenbeauftragten)

Liegen solche Gründe nach Einschätzung des Wissenschaftsressorts vor, dann kann der Berufungsvorschlag unter Angabe der Bedenken an das Rektorat zurück gegeben werden. Werden die Bedenken von der Hochschule nicht hinreichend berücksichtigt, kann das Wissenschaftsressort abweichend von dem Berufungsvorschlag eine Berufung vornehmen.

7. Welche Ruferteilungen und Rufannahmen gab es in den Jahren 2010 bis 2012 an den einzelnen Hochschulen und an der Universität (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen und Geschlechtern)?

- a) Wie hoch ist der Frauenanteil der Neuberufenen für die Jahre 2010 bis 2012 (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)
- b) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf angenommen?
- c) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf abgelehnt?
- d) In wie vielen Fällen wurde einer Frau ein Ruf erteilt, obwohl ein Mann auf Listenplatz 1 stand?
- e) In wie vielen Fällen hat ein Mann den Ruf bekommen, obwohl eine Frau auf Listenplatz 1 stand?

Antwort zu Frage 7:

Die entsprechenden Zahlen ergeben sich aus den beigefügten tabellarischen Auflistungen.

8. Welche geschlechtersensiblen Komponenten und Leitlinien werden an der Universität und an den Hochschulen in den Berufungsverfahren berücksichtigt?

Antwort zu Frage 8:

Die entsprechenden Angaben ergeben sich aus den beigefügten Tabellen.

9. In welchen Fachdisziplinen an den Hochschulen und an der Universität sind Frauen besonders unterrepräsentiert?

Antwort zu Frage 9:

Die entsprechenden Angaben ergeben sich aus den beigefügten Tabellen.

10. Welche Maßnahmen planen die Hochschulen und die Universität, um den Professorinnenanteil vor allem in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)?

Antwort zu Frage 10:

Die entsprechenden Angaben ergeben sich aus den beigefügten Tabellen.

11. Welche Ergebnisse wurden mit den im Rahmen des Grete-Henry-Programms ausgeschrieben Professuren für eine Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren an der Universität erzielt?

Antwort zu Frage 11:

Die entsprechenden Angaben ergeben sich aus den beigefügten Tabellen.

12. Verwenden die Hochschulen/die Universität Methoden wie gezieltes Head-hunting, um qualifizierte Frauen für Professuren zu finden? Wenn ja, welche?

Antwort zu Frage 12:

Die entsprechenden Angaben ergeben sich aus den beigefügten Tabellen.

13. Welche Position nimmt das Land Bremen in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren im Ländervergleich ein? Wie hoch ist die Frauenquote in den jeweiligen Fachbereichen (unterschieden nach Ebenen / Naturwissenschaften / Geisteswissenschaften)?

Antwort zu Frage 13:

Im Hinblick auf die Position des Landes Bremen ergeben sich nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes¹ für Bremen und im Vergleich dazu im Bundesdurchschnitt folgende Entwicklungen im Zeitverlauf:

	2000	2005	2010	2011
Frauenanteil an den Professuren im Lande Bremen	12,8 %	17,6 %	22,2 %	23,2 %
Frauenanteil an den Professuren im Bundesdurchschnitt	10,5 %	14,3 %	19,2 %	19,9 %

Im Ländervergleich liegt Bremen zwischen 2006 und 2011 mit 23,2 % Frauenanteil an vierter Stelle nach Berlin (30,2%), Niedersachsen (24,3 %) und Hamburg (24.2 %) in der Spitzengruppe² (<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>).

Amtliche Zahlen für das Jahr 2012 liegen noch nicht vor.

Zu den Frauenquoten in den jeweiligen Fachbereichen an den einzelnen Hochschulen ergeben sich die entsprechenden quantitativen Angaben aus den beigefügten Tabellen.

- Anlage 1: Tabellarische Auflistung der Uni Bremen
- Anlage 2: Tabellarische Auflistung der Hochschule Bremen
- Anlage 3: Tabellarische Auflistung der Hochschule Bremerhaven
- Anlage 4: Tabellarische Auflistung der Hochschule für Künste

¹ Fachserie 111, Reihe 4.3 (nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen) vom Dezember 2012

² Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, Hrsg. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Autorin: Andrea Löther, S. 83

Hochschule: Universität Bremen

Frage 1:

Wie viele Professuren wurden an den Hochschulen und an der Universität in den Jahren 2010-2012 ausgeschrieben und wie viele davon wurden besetzt (bitte aufteilen nach Fachbereichen)?

	2010		2011		2012	
	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt
FB 1	1	1 in 2012	2	1 Abbruch 1 noch offen	0	0
FB 2	0	0	1	1 Abbruch	1	1 noch offen
FB 3	2	2 in 2012	3	3 noch offen	4	4 noch offen
FB 4	0	0	0	0	1	1 noch offen
FB 5	3	1 in 2010 2 in 2012	1	1 in 2012	0	0
FB 6	0	0	1	1 in 2012	0	0
FB 7	1	1 in 2011	0	0	0	0
FB 8	0	0	3	1 Abbruch 1 in 2012 1 in 2013	2	2 noch offen
FB 9	2	1 in 2012 1 noch offen	0	0	1	1 noch offen
FB 10	1	1 in 2012	1	1 Abbruch	0	0
FB 11	0	0	1	1 noch offen	7	7 noch offen
FB 12	3	1 in 2011 1 in 2012 1 in 2013	1	1 offen	0	0

Frage 2:

Wie viele Frauen und Männer haben sich in den Jahren 2010-2012 auf die ausgeschriebenen Professuren an den Hochschulen und an der Universität im Land Bremen beworben (getrennt nach Hochschulen, Universität, Geschlecht)?

	2010			2011			2012		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Anzahl der Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Professuren	300	110	190	379	91	288	151	39	112

Frage 3:

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

	2010	2011	2012
Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen	38% erstplatzierte Frauen bezogen auf die Erstplatzierungen insgesamt Weibliche Bewerbungen = 37% bezogen auf Bewerbungen insgesamt	33% erstplatzierte Frauen bezogen auf die Erstplatzierten insgesamt Weibliche Bewerberbungen = 24% bezogen auf Bewerbungen insgesamt	67% erstplatzierte Frauen bezogen auf Erstplatzierungen insgesamt Weibliche Bewerberbungen = 25% bezogen auf Bewerbungen insgesamt
Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen	62% erstplatzierte Männer bezogen auf die Erstplatzierungen insgesamt Männliche Bewerbungen = 63% bezogen auf Bewerbungen insgesamt	67% erstplatzierte Männer bezogen auf die Erstplatzierten insgesamt Männliche Bewerberbungen = 76% bezogen auf Bewerbungen insgesamt	33% erstplatzierte Männer bezogen auf die Erstplatzierten insgesamt Männliche Bewerberbungen = 65% bezogen auf Bewerbungen insgesamt

* Hierbei wurden auch Verfahren berücksichtigt, bei denen eine Rufannahme noch nicht erfolgt ist. Bezogen auf Ausschreibungsjahr

Frage 4:

In wie vielen Fällen wurde aufgrund eines Sondervotums der Frauenbeauftragten der Universität oder der Hochschulen eine Frau von Platz 2 oder 3 der Liste auf Platz 1 gesetzt?

	2010	2011	2012
Anzahl der Fälle	1	1	0

Frage 5:

Auf welchem Platz der Liste, die der Senatorin für Bildung und Wissenschaft vorgelegt wurde, stand der Kandidat/die Kandidatin, dem/der letztendlich der Ruf erteilt wurde?

	2010	2011	2012

Der Ruf wurde jeweils an den Kandidaten bzw. die Kandidatin erteilt, die auf dem ersten Listenplatz stand. Sofern die bzw. der Erstplatzierte den erteilten Ruf nicht angenommen hat, wurde der bzw. dem Nächstplatzierten ein Ruf erteilt.

Frage 6:

Wie viele Listen wurden aufgrund einer eigenen inhaltlichen Einschätzung von Seiten der Behörde verändert (bitte aufschlüsseln nach Geschlechtern und Listenplätzen)?

	2010	2011	2012
	0	0	0

Frage 7:

Welche Ruferteilungen und Rufannahmen gab es in den Jahren 2010 bis 2012 an den einzelnen Hochschulen und an der Universität (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen und Geschlechtern)?

	2010	2011	2012
a) Wie hoch ist der Frauenanteil der Neuberufenen für die Jahre 2010 bis 2012 (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen) * Bezogen auf Rufannahmen bzw. Dienstantritte im jeweiligen Jahr	Fachbereich 1 = 0% (4 m, 0 w) Fachbereich 2 = 0% (2 m, 0 w) Fachbereich 3 = 0% (2 m, 0 w) Fachbereich 4 = 0% (1 m, 0 w) Fachbereich 5 = 67% (1 m, 2 w) Fachbereich 6 = 100% (0 m, 1 w) Fachbereich 7 = 100% (0 m, 1 w) Fachbereich 8 = 33% (2 m, 1 w) Fachbereich 9 = 50% (1 m, 1 w) Fachbereich 10 = 0% (3 m, 0 w) Fachbereich 11 = 0% (1 m, 0 w) Fachbereich 12 = 100% (0 m, 1 w)	Fachbereich 1 = - (0 m, 0 w) Fachbereich 2 = 0% (3 m, 0 w) Fachbereich 3 = 50% (1 m, 1 w) Fachbereich 4 = - (0 m, 0 w) Fachbereich 5 = 33% (2 m, 1 w) Fachbereich 6 = 50% (1 m, 1 w) Fachbereich 7 = 0% (2 m, 0 w) Fachbereich 8 = 0% (1 m, 0 w) Fachbereich 9 = 100% (0 m, 1 w) Fachbereich 10 = - (0 m, 0 w) Fachbereich 11 = 0% (1 m, 0 w) Fachbereich 12 = 0% (2 m, 0 w)	Fachbereich 1 = 0% (2 m, 0 w) Fachbereich 2 = 0% (2 m, 0 w) Fachbereich 3 = 0% (3 m, 0 w) Fachbereich 4 = 0% (1 m, 0 w) Fachbereich 5 = 33% (2 m, 1 w) Fachbereich 6 = 0% (2 m, 0 w) Fachbereich 7 = - (0 m, 0 w) Fachbereich 8 = 67% (1 m, 2 w) Fachbereich 9 = 100% (0 m, 2 w) Fachbereich 10 = 50% (1 m, 1 w) Fachbereich 11 = - (0 m, 0 w) Fachbereich 12 = 0% (1 m, 0 w)
b) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf angenommen? * bezogen auf Ruferteilungen im jeweiligen Jahr	10 Erstplatzierte nahmen den Ruf an	16 Erstplatzierte nahmen den Ruf an	7 Erstplatzierte nahmen den Ruf an
c) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf abgelehnt? * bezogen auf Ruferteilungen im jeweiligen Jahr	7 Rufe wurden von Erstplatzierten abgelehnt	5 Rufe wurden von Erstplatzierten abgelehnt	3 Rufe wurden von Erstplatzierten abgelehnt
d) In wie vielen Fällen wurde einer Frau	0 Fälle	0 Fälle	0 Fälle

ein Ruf erteilt, obwohl ein Mann auf Listenplatz 1 stand? * bezogen auf Ruferteilungen im jeweiligen Jahr	(Keine Rufannahmen)	(Keine Rufannahmen)	(Keine Rufannahmen)
e) In wie vielen Fällen hat ein Mann den Ruf bekommen, obwohl eine Frau auf Listenplatz 1 stand? * bezogen auf Ruferteilungen im jeweiligen Jahr	1 Fall (da die Erstplatzierte verzichtete)	1 Fall (da die Erstplatzierte verzichtete)	2 Fälle (da die Erstplatzierten verzichteten)

Frage 8:

Welche geschlechtersensiblen Komponenten und Leitlinien werden an der Universität und an den Hochschulen in den Berufungsverfahren berücksichtigt?

Im 2008 erstellten Gleichstellungskonzept der Universität Bremen wird ein Frauenanteil von 40% bei Neuberufungen angestrebt.

In der 2007 in Kraft getretenen Berufsungsordnung sind folgende Komponenten enthalten, durch die Berufungsverfahren geschlechtergerechter gestaltet werden sollen:

1. Die Freigabevereinbarung enthält die Einschätzung des Bewerbungspotenzials unter Berücksichtigung des Potenzials an Bewerberinnen (§ 1 Abs. 1 (d) Berufsungsordnung).
2. Geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommissionen (§ 3 (2) BremHG).
3. Der/die fachferne Beraterin wirkt auf die Einhaltung der universitären Leitlinien hin, „insbesondere auf das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit“ (§ 4 (2) BremHG). Z.B. sollen Erziehungs-/ Pflegezeiten berücksichtigt werden.
4. Die Berufungskommission setzt sich dafür ein, Frauen als Gutachterinnen zu gewinnen (§ 9 (3) BremHG).
5. Bei Vorliegen eines besonderen Votums der Dezentralen Frauenbeauftragten werden dazu der Dekan / die Dekanin des Fachbereichs, der/die Berufungskommissionsvorsitzende, der / die fachferne Berater /-in und die Dezentrale Frauenbeauftragte im Rektorat angehört

Über den zeitgleich überarbeiteten Berufsungsleitfaden werden die einzelnen Komponenten weiter spezifiziert. Insgesamt ist durch Berufsungsordnung und die Überarbeitung des Berufsungsleitfadens eine Stärkung der Position der dezentralen Frauenbeauftragten erfolgt. Die dezentralen Frauenbeauftragten sollen von Beginn an am Verfahren beteiligt werden, z.B. bei der Vorbereitung der Dekanatsposition für die Freigabevereinbarung, bei der Erstellung des Ausschreibungstextes. Weiterhin soll eine aktive Rekrutierungspolitik dazu beitragen, dass sich

Wissenschaftlerinnen auf die ausgeschriebenen Stellen bewerben. Im Berufungsbericht sollen diese Bemühungen dokumentiert werden. Statistische Angaben über Anzahl der BewerberInnen, Zusammensetzung der Kommission etc. werden in einem Prüfbogen geschlechterdifferenziert erhoben.

Kernstück des im Sommer 2010 entwickelten Grete-Henry-Programms ist die Sammelausschreibung von Professuren mit der gezielten Werbung für Frauen. Die dritte Ausschreibung ist für Frühling 2013 anvisiert.

Bisher konnte nur eine Neuberufungsquote von 31 % bei den Professorinnen erreicht werden und die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen wurde nicht durchgängig erreicht. Die fachferne Beraterin / der fachferne Berater wurde in einigen Berufungsverfahren von den dezentralen Frauenbeauftragten als Unterstützung erlebt. Insgesamt hat sich gezeigt, dass die Wirksamkeit der eingesetzten Instrumente zum Abbau des Gender Bias noch verbessert werden muss. Von Seiten der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) wurde Anfang 2013 eine überarbeitete Fassung des Berufungsleitfadens an das Referat Hochschulentwicklungsplanung geleitet. Ziel ist es, auf dieser Basis gemeinsam mit dem Dezernat 1 die Berufungsverfahren im geschlechterpolitischen Sinne noch effektiver zu gestalten.

Frage 9:

In welchen Fachdisziplinen an den Hochschulen und an der Universität sind Frauen besonders unterrepräsentiert?

Vgl. Antwort zu Frage 13)

Frage 10:

Welche Maßnahmen planen die Hochschulen und die Universität, um den Professorinnenanteil vor allem in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)?

Die von der Universität in der Vergangenheit durchgeführten und zukünftig geplanten vielfältigen Maßnahmen ergeben sich aus dem aktuellen Gleichstellungskonzept, das die Universität im Rahmen ihrer Antragstellung im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder im März 2013 eingereicht hat. Sie ergeben sich außerdem aus dem Abschlussbericht der Universität Bremen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, den die Universität Ende Januar 2013 gegenüber der DFG vorgelegt hat.

Beide Dokumente sind auf der homepage der Universität verfügbar unter www.chancengleichheit.uni-bremen.de

Auch das Zukunftskonzept der Universität Bremen aus der Exzellenzinitiative enthält ein spezielles Programm zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Ziel dieses Programms ist es, bis 2017 mindestens 5 Hochschullehrerstellen vorgezogen durch die Berufung von Frauen zu

besetzen.

Frage 11:

Welche Ergebnisse wurden mit den im Rahmen des Grete-Henry-Programms ausgeschriebenen Professuren für eine Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren an der Universität erzielt?

Die beiden ersten Sammelausschreibungen im Rahmen des Grete-Henry-Programms quer durch alle Fachgebiete erfuhren ein starkes Echo; sie wurden intern positiv evaluiert. Die interne Evaluation ergab, dass sich überdurchschnittlich viele Wissenschaftlerinnen auf die Professuren, die in der Sammelausschreibung des Grete-Henry-Programms ausgeschrieben wurde, beworben haben. Darüber hinaus konnte der Anteil der Berufungen von Wissenschaftlerinnen erhöht werden. Die Sammelausschreibungen des Grete-Henry-Programms bildeten den Ausgangspunkt für das eigene Professorinnenprogramm im Rahmen des Zukunftskonzepts der Universität Bremen.

Frage 12:

Verwenden die Hochschulen/die Universität Methoden wie gezieltes Headhunting, um qualifizierte Frauen für Professuren zu finden? Wenn ja, welche?

Zur Gewinnung von Frauen wird die „Aktive Rekrutierung“ eingesetzt. Mit dem Begriff der „Aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist die gezielte Recherche nach und die Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen für eine Professur, eine Juniorprofessur oder eine andere wissenschaftliche Position im Rahmen eines geregelten Verfahrens (eines Berufungsverfahrens oder eines anderen Auswahlverfahrens) gemeint. Die aktive Rekrutierung soll der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Positionen dienen, indem eine möglichst große Zahl potenzieller Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Stelle ermittelt wird und zur Bewerbung aufgefordert werden.

Im Detail nutzt die Universität folgende Wege, um qualifizierte Frauen für Professuren zu finden:

- intensive Recherche vor Ausschreibung,
- internationale Recherche,
- Recherche nach weiblichen Nachwuchskräften, Preisträgerinnen,
- Veranstaltung von Symposien, Workshops und Vorträgen, um gezielt auf eine bald anstehende Ausschreibung aufmerksam zu machen; gezielte Einladungen an Wissenschaftlerinnen,

- direkte Ansprache von Kandidatinnen u.a. auf internationalen Tagungen,
- internationale Ausschreibungen,
- breites unterstützendes Angebot für berufene Professorinnen.

Frage 13:

Welche Position nimmt das Land Bremen in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren im Ländervergleich ein?

Wie hoch ist die Frauenquote in den jeweiligen Fachbereichen (unterschieden nach Ebenen/Naturwissenschaften/Geisteswissenschaften)?

Die Frauenquoten bei den Professuren in den Fachbereichen der Universität stellen sich wie folgt dar:

	2012
	Prof. % weibl.
FB 01 Physik/E-Technik	6%
FB 02 Bio/Chemie	16%
FB 03 Mathe/Informatik	25%
FB 04 Prod.technik	5%
FB 05 Geowissenschaften	22%
MINT Uni Bremen	15%
FB 06 Rechtswissenschaften	31%
FB 07 Wirtschaftswissenschaften	6%
FB 08 Soz./Pol.	41%
FB 09 Kulturwissenschaften	55%
FB 10 Sprach./Lit.wissenschaften	44%
FB 11	
Human./Gesundheitswissenschaften	46%
FB 12 Erziehungswissenschaften	50%
GW/SW Uni Bremen	40%

MARUM	42%	
sonstige Einheiten	0%	
Zentralverwaltung.	0%	
Einheiten außerh. FB	20%	
insg. (2012)	26%	

Hochschule Bremen

Frage 1:

Wie viele Professuren wurden an den Hochschulen und an der Universität in den Jahren 2010-2012 ausgeschrieben, und wie viele davon wurden besetzt (bitte aufteilen nach Fachbereichen)?

Da Berufungsverfahren i.d.R. nicht in einem Jahr abgeschlossen werden können, beantworten wir diese Frage auf zweierlei Art und Weise:

1.a) Die Angaben zu den Besetzungen in der folgenden Tabelle beziehen sich nicht auf die in dem Jahr ausgeschrieben Verfahren, sondern auf Besetzungen insgesamt

	2010		2011		2012	
	Ausgeschrieben	In 2010 wurden besetzt	Ausgeschrieben	In 2011 wurden besetzt	Ausgeschrieben	In 2012 wurden besetzt
Fakultät 1	5	1	3	6	4	3
Fakultät 2	1	1	3	1	0	1
Fakultät 3	2	2	0	0	3	1
Fakultät 4.	2	1	2	1	0	0
Fakultät 5.	1	3	1	2	2	1

1.b) In dieser zweiten Tabelle können Sie den Verlauf der verschiedenen Verfahren über die Zeit ablesen.

	2010		2011		2012	
	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt
Fakultät 1	5	1 Abbruch 2 in 2011 1 in 2012, 1 offen	3	2 in 2012 1 in 2013	4	1 Abbruch 3 offen
Fakultät 2	1	1 in 2012	3	2 in 2013 1 offen	0	---

Fakultät 3	2	1 Abbruch 1 in 2012	0	---	3	3 in 2013
Fakultät 4.	2	1 Abbruch 1 in 2011	2	1 Abbruch 1 in 2013	0	---
Fakultät 5.	1	1 in 2011	1	1 in 2012	2	2 offen
gesamt	11	3 Abbrüche 4 in 2011 3 in 2012 1 offen	9	1 Abbruch 3 in 2012 4 in 2013 1 offen	9	1 Abbruch 3 in 2013 5 offen

Frage 2:

Wie viele Frauen und Männer haben sich in den Jahren 2010-2012 auf die ausgeschriebenen Professuren an den Hochschulen und an der Universität im Land Bremen beworben (getrennt nach Hochschulen, Universität, Geschlecht)?

	2010			2011			2012		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Anzahl der Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Professuren	237	55	182	274	46	228	150	28	122

Die Angaben zu Frage 2 beziehen sich auf die in den jeweiligen Jahren abgeschlossenen Berufungsverfahren.

Frage 3:

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

	2010	2011	2012
Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt	1,7 %	0,4 %	2,0 %

vorliegenden Bewerbungen			
Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen	3,8 %	4,7 %	2,0 %

Die Angaben zu Frage 3 beziehen sich ebenfalls auf die in den jeweiligen Jahren abgeschlossenen Berufungsverfahren.

Frage 4:

In wie vielen Fällen wurde aufgrund eines Sondervotums der Frauenbeauftragten der Universität oder der Hochschulen eine Frau von Platz 2 oder 3 der Liste auf Platz 1 gesetzt?

	2010	2011	2012
Anzahl der Fälle	0	0	0

Frage 5:

Auf welchem Platz der Liste, die der Senatorin für Bildung und Wissenschaft vorgelegt wurde, stand der Kandidat/die Kandidatin, dem/der letztendlich der Ruf erteilt wurde?

	2010	2011	2012
	Immer Platz 1	Immer Platz 1	Immer Platz 1

Frage 6:

Wie viele Listen wurden aufgrund einer eigenen inhaltlichen Einschätzung von Seiten der Behörde verändert (bitte aufschlüsseln nach Geschlechtern und Listenplätzen)?

	2010	2011	2012
	0	0	0

Frage 7:

Welche Ruferteilungen und Rufannahmen gab es in den Jahren 2010 bis 2012 an den einzelnen Hochschulen und an der Universität (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen und Geschlechtern)?

	2010	2011	2012
a) Wie hoch ist der Frauenanteil der Neuberufenen für die Jahre 2010 bis 2012 (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)	Hochschulgesamt: 25 % Fakultät 1: 0 % (1 m) Fakultät 2: 100 % (1 w) Fakultät 3: 50 % (1 w, 1 m) Fakultät 4: 0 % (1 m) Fakultät 5: 0 % (3 m)	Hochschulgesamt: 10 % FK 1: 17 % (1 w, 5 m) FK 2: 0 % (1 m) FK 3: keine Berufung FK 4: 0 % (1 m) FK 5: 0 % (2 m)	Hochschulgesamt: 50 % FK 1: 67 % (2 w, 1 m) FK 2: 100 % (1 w) FK 3: 0 % (1 m) FK 4: keine Berufung FK 5: 0 % (1 m)
b) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf angenommen?	8 (2 w, 6 m)	10 (1 w, 9 m)	6 (3 w, 3 m)
c) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf abgelehnt?	1 (m)	1 (m)	0
d) In wie vielen Fällen wurde einer Frau ein Ruf erteilt, obwohl ein Mann auf Listenplatz 1 stand?	0	0	0
e) In wie vielen Fällen hat ein Mann den Ruf bekommen, obwohl eine Frau auf Listenplatz 1 stand?	0	0	0

Frage 8:

Welche geschlechtersensiblen Komponenten und Leitlinien werden an der Universität und an den Hochschulen in den Berufungsverfahren berücksichtigt?

- An der Hochschule Bremen gibt es eine enge und gut funktionierende Zusammenarbeit zwischen der zentralen Frauenbeauftragten und den dezentralen Frauenbeauftragten in den Fakultäten, durch die es gelingt, Frauen, die gleich gut oder besser qualifiziert sind, auf den ersten Listenplatz zu bekommen, wie es das BremHG vorsieht. Zurzeit ist das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten in den Fakultäten 1-4 besetzt. In der Runde der Frauenbeauftragten setzen wir uns intensiv mit bestehenden Leitlinien zur Qualitätssicherung und

Chancengleichheit in Berufungsverfahren auseinander, die im bundesweiten Kontext verfasst worden sind, (wie z.B. der Handreichung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs) und integrieren sinnvolle Bausteine dieser Leitlinien in unsere Gleichstellungsarbeit. Regelmäßige Vernetzungstreffen und mehrtägige Workshops sichern die Reflektion aktueller Verfahren und die Weiterentwicklung der Gleichstellungskompetenzen der Kolleginnen.

- Berufungskommissionen kümmern sich aus eigener Initiative und nachgewiesen (auch extern) um einen Frauenanteil von 40%, davon mindestens eine Professorin, was jedoch insbesondere in weitgehend männerdominierend geprägten Fachkulturen sehr schwierig ist und zu einer Überlastung der wenigen dort beschäftigten Frauen führen kann. Trotzdem halten wir die Orientierung an den 40% weiterhin für ein wichtiges Instrument der Gleichstellungsarbeit.
- Termine von Berufungskommissionen sollen zwei Wochen vorher (einschließlich Uhrzeit) bekanntgegeben werden, so dass die Mitwirkung der Zentralen Frauenbeauftragten ermöglicht werden kann.

Berufungskommissionen tagen nicht parallel zum Akademischen Senat.

Frage 9:

In welchen Fachdisziplinen an den Hochschulen und an der Universität sind Frauen besonders unterrepräsentiert?

An der Hochschule Bremen sind Frauen in den Fachdisziplinen Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau, Schiffbau und Meerestechnik sowie Nautik und Seeverkehr besonders unterrepräsentiert.

Frage 10:

Welche Maßnahmen planen die Hochschulen und die Universität, um den Professorinnenanteil vor allem in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)?

Gilt für alle Fachbereiche gleichermaßen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind (s.o.):

- Fortführung der intensiven Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentralen Frauenbeauftragten
- Entwicklung von Anreizsystemen für die Fakultäten, z.B. für die nachgewiesene Inanspruchnahme von Frauennetzwerken wie AcademiaNet und FemConsult
- Organisation von Veranstaltungen zur Akquise von Professorinnen

- Inanspruchnahme externer Kompetenz zur Gewinnung von Frauen in männerdominierten Fachkulturen
- Weiterführung der regelmäßigen Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten zum gemeinsamen Leitziel 30% Professorinnen 2017
- Beratung der Dekanate durch die Frauenbeauftragten bei Planung und Ausschreibung von Stellen
- Perspektivische politische Arbeit für die Gewinnung von Frauen mit anderen als den typisch wissenschaftlichen Karrieren für Professuren. Ein wichtiger Aspekt hierfür wäre die Anerkennung von sozialen und ehrenamtlichen Erfahrungen und Kompetenzen als Teil der dreijährigen Berufspraxis außerhalb der Hochschule
- Weiterführung der landesweiten und bundesweiten Vernetzung zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Initiierung von Informations- und Diskussionsveranstaltungen im Land Bremen.
- Weiterführung der Zusammenarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im UAS7-Zusammenhang.

Frage 11:

Welche Ergebnisse wurden mit den im Rahmen des Grete-Henry-Programms ausgeschriebenen Professuren für eine Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren an der Universität erzielt?

Das Grete-Henry-Programm ist ein eigenes Programm der Universität. An der Hochschule Bremen gibt es kein vergleichbares Programm.

Frage 12:

Verwenden die Hochschulen/die Universität Methoden wie gezieltes Headhunting, um qualifizierte Frauen für Professuren zu finden? Wenn ja, welche?

An der HSB ist die Konzipierung und Durchführung der Inanspruchnahme externer Kompetenz zur Gewinnung von Frauen in männer-dominierten Fachkulturen geplant. Diese Maßnahme ist Teil des 4. Aktionsprogramms zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich (2013 – 2017).

Frage 13:

Welche Position nimmt das Land Bremen in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren im Ländervergleich ein?

Wie hoch ist die Frauenquote in den jeweiligen Fachbereichen (unterschieden nach Ebenen/Naturwissenschaften/Geisteswissenschaften)?

Frauenquote Professuren

	2010	2011	2012
Fakultät 1 (Wirtschaftswissenschaften)	26 %	24 %	29 %
Fakultät 2 (Architektur, Bau, Umwelt)	14 %	14 %	20 %
Fakultät 3 (Gesellschaftswissenschaften)	56 %	63 %	63 %
Fakultät 4 (Elektrotechnik, Informatik)	20 %	20 %	17 %
Fakultät 5 (Maschinenbau, Schiffbau, Meerestechnik, Nautik/Seeverkehr, Biologie, Bionik)	6 %	6 %	6 %
Hochschule gesamt:	22 %	22 %	24 %

Hochschule: **Hochschule Bremerhaven**

Frage 1:

Wie viele Professuren wurden an den Hochschulen und an der Universität in den Jahren 2010-2012 ausgeschrieben und wie viele davon wurden besetzt (bitte aufteilen nach Fachbereichen)?

	2010		2011		2012	
	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt
Fachbereich 1	1	1	3	3	1	1
Fachbereich 2	2	1	2	2		

Frage 2:

Wie viele Frauen und Männer haben sich in den Jahren 2010-2012 auf die ausgeschrieben Professuren an den Hochschulen und an der Universität im Land Bremen beworben (getrennt nach Hochschulen, Universität, Geschlecht)?

	2010			2011			2012		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Anzahl der Bewerbungen auf die ausgeschrieben Professuren	25	0	25	47	16	31	4	0	4

Frage 3:

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

	2010	2011	2012
Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen	0	2,13 % (1 zu 47)	0
Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen	12 % (3 zu 25)	8,51 % (4 zu 47)	25 % (1 zu 4)

Frage 4:

In wie vielen Fällen wurde aufgrund eines Sondervotums der Frauenbeauftragten der Universität oder der Hochschulen eine Frau von Platz 2 oder 3 der Liste auf Platz 1 gesetzt?

	2010	2011	2012
Anzahl der Fälle	0	0	0

Frage 5:

Auf welchem Platz der Liste, die der Senatorin für Bildung und Wissenschaft vorgelegt wurde, stand der Kandidat/die Kandidatin, dem/der letztendlich der Ruf erteilt wurde?

	2010	2011	2012
	1	1	1

Frage 6:

Wie viele Listen wurden aufgrund einer eigenen inhaltlichen Einschätzung von Seiten der Behörde verändert (bitte aufschlüsseln nach Geschlechtern und Listenplätzen)?

	2010	2011	2012
	0	0	0

Frage 7:

Welche Ruferteilungen und Rufannahmen gab es in den Jahren 2010 bis 2012 an den einzelnen Hochschulen und an der Universität (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen und Geschlechtern)?

	2010	2011	2012
a) Wie hoch ist der Frauenanteil der Neuberufenen für die Jahre 2010 bis 2012 (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)	FB1: 0 % (0 Frauen/3 Neuberufene insgesamt) FB2: 0 % (0/1)	FB1: 0 % (0/1) FB2: 0 % (0/3)	FB1: 0 % (0/3) FB2: 100 % (1/1)
b) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf angenommen?	FB1: 0 Fr. (0 von 0 Frauen auf Lpl. 1) 3 Mä. (3 von 3 Männern auf Lpl. 1) FB2: 0 Fr. 1 Mä.	FB1: 0 Fr. 1 Mä. FB2: 0 Fr. 3 Mä.	FB1: 0 Fr. 3 Mä. FB2: 1 Fr. 0 Mä.
c) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf abgelehnt?	FB1: 0 Fr. (0 von 0 Frauen auf Lpl. 1) 0 Mä. (0 von 3 Männern auf Lpl. 1) FB2: 0 Fr. 0 Mä.	FB1: 0 Fr. 0 Mä. FB2: 0 Fr. 0 Mä.	FB1: 0 Fr. 0 Mä. FB2: 0 Fr. 0 Mä.
d) In wie vielen Fällen wurde einer Frau ein Ruf erteilt, obwohl ein Mann auf	FB1: 0 FB2: 0	FB1: 0 FB2: 0	FB1: 0 FB2: 0

Listenplatz 1 stand?			
e) In wie vielen Fällen hat ein Mann den Ruf bekommen, obwohl eine Frau auf Listenplatz 1 stand?	FB1: 0 FB2: 0	FB1: 0 FB2: 0	FB1: 0 FB2: 0

Frage 8:

Welche geschlechtersensiblen Komponenten und Leitlinien werden an der Universität und an den Hochschulen in den Berufungsverfahren berücksichtigt?

Die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Elemente im Berufungsverfahren ist insbesondere in der Berufsordnung der Hochschule Bremerhaven geregelt. Danach müssen in der Regel gemäß § 4 Abs. 2 Satz 3 BremHG mindestens zwei Frauen, von denen eine Professorin sein soll, in der Berufungskommission mitwirken. Ist das betreffende Fachgebiet noch nicht durch eine Frau vertreten, soll eine Frau aus einem fachlich benachbarten Bereich für eine Kandidatur für die Berufungskommission gewonnen werden. Die Frauenbeauftragten gemäß § 6 BremHG werden zu den Sitzungen der Berufungskommission eingeladen. Sie sind berechtigt, an allen Sitzungen der Berufungskommission, auch deren nicht-öffentlichen Teilen, teilzunehmen und ein Votum zur Frage der Berücksichtigung von Frauen abzugeben. Auf Verlangen der Frauenbeauftragten ist eine Bewerberin zur Anhörung einzuladen. Dieses Verlangen ist im Hinblick auf die Auswahlkriterien zu begründen. In der Berufsordnung ist außerdem festgelegt, dass auf Vorschlag der Frauenbeauftragten eine Bewerberin in die engere Wahl einzubeziehen ist.

Das Gleichstellungskonzept der Hochschule Bremerhaven im wissenschaftlichen Bereich sieht vor, dass die Frauenbeauftragten alle Berufs- und Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich begleiten. Sie erhalten Informationen über die Stellendefinitionen und werden in die Stellenausschreibungen und die Auswahlverfahren einbezogen. Sie haben Einsichtsrecht in alle Bewerbungsunterlagen und nehmen an den Bewerbungsgesprächen teil. Ihre Aufgabe ist es, die Hochschulleitung zu unterstützen, damit die Verfahrensrichtlinien des Bremischen Hochschulgesetzes zur Erhöhung des Frauenanteils eingehalten werden. Sie haben die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben, die in die entsprechenden Akten der Auswahl- und Berufungsverfahren aufgenommen und dem Rektorat vorgelegt wird sowie in der abschließenden Stellungnahme des Rektorats zu berücksichtigen ist.

Um den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen, werden mit Unterstützung des Frauenbüros der Hochschule Bremerhaven bei allen Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Bereich gezielt Frauen angesprochen und zu einer Bewerbung aufgefordert. Hier werden Ausschreibungstexte entsprechend verfasst und existierende Frauennetzwerke insbesondere im MINT-Bereich genutzt (siehe dazu auch die Antwort zu Frage 12).

Frage 9:

In welchen Fachdisziplinen an den Hochschulen und an der Universität sind Frauen besonders unterrepräsentiert?

Im Folgenden wird der Frauenanteil an den Professuren in den an der Hochschule Bremerhaven vertretenen Fachdisziplinen angegeben, wobei für die Einteilung die Fächergruppen der amtlichen Statistik verwendet werden.

Zum Vergleich wird der Bundesdurchschnitt in den Fächergruppen aus der amtlichen Statistik angegeben (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980-2011, Tabelle 18).

	2011 % (VZÄ gesamt; weiblich)	2012 % (VZÄ gesamt; weiblich)	Bundesdurchschnitt 2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27,3% (11; 3)	25,0% (12; 3)	23,1%
Mathematik, Naturwissenschaften	21,4% (14; 3)	28,6% (14; 4)	13,7%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	33,3% (6; 2)	36,4% (5,5; 2)	20,6%
Ingenieurwissenschaften	5,9% (34; 2)	6,1% (33; 2)	9,7%
gesamt	15,4% (65; 10)	17,1% (64,5; 11)	

Die Übersicht zeigt, dass Frauen in allen Fächergruppen deutlich unterrepräsentiert sind, wenn auch mit starken Unterschieden zwischen den einzelnen Fächergruppen. Ein Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt zeigt, dass solche Differenzen normal sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass der Anteil der Frauen an den Professuren in Bremerhaven in drei von vier Fächergruppen bereits deutlich über dem Schnitt aller Hochschulen liegt. Trotzdem sind weitere Anstrengungen notwendig, um die in den letzten Jahren erreichte Steigerung des Frauenanteils an Professuren fortzusetzen.

Frage 10:

Welche Maßnahmen planen die Hochschulen und die Universität, um den Professorinnenanteil vor allem in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)?

Die geplanten Maßnahmen der Hochschule Bremerhaven sind insbesondere in dem 2013 beschlossenen „Gleichstellungskonzept der Hochschule Bremerhaven im wissenschaftlichen Bereich“ enthalten.

Durch die sehr technikorientierte Ausrichtung der Hochschule ist die Anzahl der Bewerbungen qualifizierter Frauen sehr eingeschränkt. Hier steht die Hochschule in Konkurrenz zu anderen technischen Hochschulen. Aufgrund der geografischen Randlage der Hochschule und der eher schwachen Sozial- und Arbeitsstrukturen in der Region ist es schwierig, qualifizierten Frauen sowie ihren Lebenspartnern und Familien ein geeignetes Umfeld zu bieten. Um dies zu kompensieren, engagiert sich die Hochschule in dem bremischen Netzwerk „Dual Career Couples“.

Folgende weitere Maßnahmen befinden sich in Planung bzw. sollen verstärkt durchgeführt werden:

- Entwicklung eines Mentoring-Programms zur Unterstützung von Bewerberinnen in Auswahl- und Berufungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich und bei der Eingliederung in den Hochschulalltag nach Antritt der Stelle. Es ist bereits ein Mentoring-Programm für alle neuberufenen Kolleginnen und Kollegen eingerichtet und wird über die Servicestelle *Lernen und Lehren* betreut. Hier soll noch zusätzlich ein besonderes Augenmerk auf gender- und frauenförderspezifische Themen gelegt werden.
- Unterstützung und Betreuung von Frauen beim Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere. Hier leistet die Servicestelle *Lernen und Lehren* bereits einen Beitrag, der weiter gezielt ausgebaut werden soll.
- Intensivierung der Datenbankrecherche und Ausweitung der aktiven Suche nach Bewerberinnen. Information von Institutionen und Netzwerken über Stellenausschreibungen, Suche nach geeigneten Bewerberinnen in Netzwerken.
- In den ingenieur-technischen Studiengängen ist die Frauenquote unter den Professuren besonders niedrig. In Berufungsverfahren sollen daher entsprechend qualifizierte Frauen gezielter angesprochen werden, um die Besetzung einer Professur durch eine Frau zu erreichen.
- Bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren sowie Gast- und Honorarprofessuren werden verstärkt Frauen berücksichtigt.

Die genannten Maßnahmen dienen direkt der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren. Darüber hinaus wirken alle weiteren Maßnahmen zur Unterstützung der vorhandenen Frauen ebenso als Werbeträger für die Gewinnung weiterer Frauen, wie z.B. diverse Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie oder Maßnahmen, um den wenigen Professorinnen die Teilnahme an Gremien-sitzungen und Kommissionen zu erleichtern.

Alle Aktivitäten beziehen sich auf die gesamte Hochschule, eine Differenzierung nach Fachbereichen ist aufgrund der Größe der Hochschule nicht angebracht.

Frage 11:

Welche Ergebnisse wurden mit den im Rahmen des Grete-Henry-Programms ausgeschriebenen Professuren für eine Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren an der Universität erzielt?

Uniinternes Programm, für die Hochschule Bremerhaven nicht relevant. Ein vergleichbares Angebot besteht nicht.

Frage 12:

Verwenden die Hochschulen/die Universität Methoden wie gezieltes Headhunting, um qualifizierte Frauen für Professuren zu finden? Wenn ja, welche?

Die Hochschule Bremerhaven überarbeitet derzeit den Ablauf des Berufungsverfahrens. Dabei werden auch Elemente der Aktivrekrutierung einbezogen. Im Hinblick auf die Gewinnung von Frauen für ausgeschriebene Professuren erfolgt eine aktive Werbung um Bewerberinnen bereits seit einiger Zeit. Stellenausschreibungen werden gezielt in frauenspezifischen Netzwerken platziert und an ausgewählte Institutionen versendet. In Portalen wie www.gesis.org/cews/femconsult, www.gleichstellung-fh-bw.de und www.academianet.de wird gezielt nach geeigneten Bewerberinnen gesucht. Die Erfahrung zeigt, dass diese Aktivitäten erfolgreich sind und z.B. im Bereich Informatik zur Besetzung von zwei Professuren mit Frauen geführt haben.

Frage 13:

Welche Position nimmt das Land Bremen in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren im Ländervergleich ein?

Wie hoch ist die Frauenquote in den jeweiligen Fachbereichen (unterschieden nach Ebenen/Naturwissenschaften/Geisteswissenschaften)?

In der folgenden Übersicht sind die Frauenquoten für die Professuren der beiden Fachbereiche der Hochschule Bremerhaven angegeben. In den Naturwissenschaften sind die Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften enthalten, die Geisteswissenschaften enthält die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

	2011 % (VZÄ gesamt; weiblich)	2012 % (VZÄ gesamt; weiblich)	
Fachbereich 1			
Naturwissenschaften	12,1% (33; 4)	12,7% (31,5; 4)	
Fachbereich 2			
Naturwissenschaften	14,3% (21; 3)	19,1% (21; 4)	
Geisteswissenschaften	27,3% (11; 3)	25,0%(12; 3)	
gesamt	15,4% (65; 10)	17,1% (64,5; 11)	

Hochschule: Hochschule für Künste Bremen

Frage 1:

Wie viele Professuren wurden an den Hochschulen und an der Universität in den Jahren 2010-2012 ausgeschrieben und wie viele davon wurden besetzt (bitte aufteilen nach Fachbereichen)?

	2010		2011		2012	
	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt	Ausgeschrieben	Davon wurden besetzt
Fachbereich 1	2	2 (1 Prof. in 2013 besetzt)	1	(in 2013 besetzt)	3	0
Fachbereich 2	2	2	2	1 (besetzt in 2012)	0	0

Frage 2:

Wie viele Frauen und Männer haben sich in den Jahren 2010-2012 auf die ausgeschriebenen Professuren an den Hochschulen und an der Universität im Land Bremen beworben (getrennt nach Hochschulen, Universität, Geschlecht)?

	2010			2011			2012		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Anzahl der Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Professuren	181	66	115	306	134	172	124	62	62

Frage 3:

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

Wie hoch war der Anteil von erstplatzierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen?

	2010	2011	2012
Anteil von erstplazierten Frauen im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen	0	0,33 %	0
Anteil von erstplazierten Männern im Verhältnis zu den insgesamt vorliegenden Bewerbungen	1,66 %	0,33 %	0

Frage 4:

In wie vielen Fällen wurde aufgrund eines Sondervotums der Frauenbeauftragten der Universität oder der Hochschulen eine Frau von Platz 2 oder 3 der Liste auf Platz 1 gesetzt?

	2010	2011	2012
Anzahl der Fälle	1	0	0

Frage 5:

Auf welchem Platz der Liste, die der Senatorin für Bildung und Wissenschaft vorgelegt wurde, stand der Kandidat/die Kandidatin, dem/der letztendlich der Ruf erteilt wurde?

	2010	2011	2012
	3x Platz 1, 1x Platz 2	1	0

Frage 6:

Wie viele Listen wurden aufgrund einer eigenen inhaltlichen Einschätzung von Seiten der Behörde verändert (bitte aufschlüsseln nach Geschlechtern und Listenplätzen)?

	2010	2011	2012
	0	0	0

Frage 7: hierzu wurden die **Ruferteilungen** in den jeweiligen Jahren ausgewertet und nicht die **Ausschreibungen**!

Welche Ruferteilungen und Rufannahmen gab es in den Jahren 2010 bis 2012 an den einzelnen Hochschulen und an der Universität (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen und Geschlechtern)?

	2010	2011	2012
a) Wie hoch ist der Frauenanteil der Neuberufenen für die Jahre 2010 bis 2012 (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)	Fachbereich 1 = 100 % Fachbereich 2 = 67 %	Fachbereich 1 = 0 % Fachbereich 2 = 0 %	Fachbereich 1 = 67 % Fachbereich 2 = 50 %
b) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf angenommen?	alle	alle	alle
c) Wie viele Frauen/Männer, die auf Listenplatz 1 standen, haben den Ruf abgelehnt?	0	0	0
d) In wie vielen Fällen wurde einer Frau ein Ruf erteilt, obwohl ein Mann auf Listenplatz 1 stand?	1	0	0
e) In wie vielen Fällen hat ein Mann den Ruf bekommen, obwohl eine Frau auf Listenplatz 1 stand?	0	0	0

Frage 8:

Welche geschlechtersensiblen Komponenten und Leitlinien werden an der Universität und an den Hochschulen in den Berufungsverfahren berücksichtigt?

Diese sind in der Berufsordnung und –Richtlinie der HfK geregelt und im Masterplan Gender und Diversity als Grundsatz festgeschrieben, u.a.:

- Ausschreibungstext ist gendersensibel formuliert, Frauen werden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben, im Ausschreibungstext wird auf das Audit familienfreundliche Hochschule hingewiesen und auf die Teilnahme am Professorinnenprogramm von Bund und Ländern
- die Veröffentlichung der Ausschreibungen findet neben den gängigen Medien u.a. über die Netzwerke der Frauenbeauftragten in künstlerisch-

wissenschaftlichen Hochschulen und auf Frauendatenbanken statt

- in den Verfahren wird auf Grundlage des BremHG, der Berufsordnung und Berufsrichtlinie der HfK die Beteiligung von in der Regel mindestens 40% der stimmberechtigten Frauen in der Berufungskommission, von denen zwei Hochschullehrerinnen sein sollen, gewährleistet
- die Zentrale Frauenbeauftragte (nach BremHG) begleitet alle Berufungsverfahren persönlich und wird an allen Verfahrensschritten beratend beteiligt
- Sowohl bei künstlerischen als auch wissenschaftlichen Stellen wird darauf geachtet, dass geltend gemachte Kompetenzen auf dem Gebiet von Gender und Diversity, z.B. durch Lehrveranstaltungen, Publikationen, künstlerische Arbeiten, Vorträge, von den Kandidat_innen nachgewiesen werden (Bestandteil des Kriterienkatalogs).
- Das Recht der Frauenbeauftragten auf Einladung einer Bewerberin nach § 6 Abs. 2 BO HfK ist zu beachten, sofern dies anhand des Kriterienkatalogs und der Erfüllung der Einstellungsvoraussetzungen begründet ist.
- Die Kandidat_innen werden zur Gewährleistung der Chancengerechtigkeit und besseren Vergleichbarkeit anhand eines Fragebogens befragt. Dabei ist sicherzustellen, dass Fragen zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeitarbeit oder Verzögerungen beim Abschluss von einzelnen Ausbildungsabschnitten aufgrund der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, zu zeitlichen Belastungen durch die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, Einkünften der Partnerin oder des Partners und sonstigen unmittelbar und mittelbar diskriminierenden Umständen unterbleiben.
- Die Gutachten sollen in der Regel von mindestens einer Frau erstellt werden.

Frage 9:

In welchen Fachdisziplinen an den Hochschulen und an der Universität sind Frauen besonders unterrepräsentiert?

Frauen sind an der HfK Bremen in folgenden Fachdisziplinen, hier verstanden als Studiengänge bzw. Studienrichtungen deutlich unterrepräsentiert (weniger als 25 Prozent):

Studiengang Freie Kunst

Studienprogramm Digitale Medien

Einige Studienschwerpunkte im Fachbereich Musik in der Künstlerischen Ausbildung (KA), insbesondere Kirchenmusik

Wenn Unterrepräsentanz verstanden wird als ein Anteil von weniger als 40 Prozent (lt. Definition), sind Frauen bis auf einen Studiengang im Fachbereich Musik in allen Studiengängen bzw. Richtungen im Fachbereich Musik unterrepräsentiert.

Frage 10:

Welche Maßnahmen planen die Hochschulen und die Universität, um den Professorinnenanteil vor allem in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind (bitte aufschlüsseln nach Fachbereichen)?

Die Hochschule beteiligt sich seit 2009 am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und setzt zeitgleich u.a. die gleichstellungsförderlichen Regelungen des BremHG um (vgl. hier Frage 8)

Im Zuge des Professorinnenprogramms hat die HfK ein umfangreiches Maßnahmenpaket beschlossen, das sich stark auf eine gleichstellungsorientierte Hochschulpolitik orientiert.

Maßnahmen beziehen sich insofern auf alle Zielgruppen (Studierende, Mitarbeiter_innen in MTV, nebenamtlich Beschäftigte und Lehrende), nicht zuletzt um einen gut aufgestellten weiblichen Nachwuchs auszubilden (zum Beispiel durch Mentoring- oder Tutorenprogramme).

Der Anteil der Professorinnen soll insbesondere über die gleichstellungsförderliche Hochschulkultur, die gleichstellungsförderliche Berufungsrichtlinie, gezielte Ansprache qualifizierter Bewerberinnen, Vernetzung in den Fachkulturen in der Hochschullandschaft der Kunst-/Musikhochschulen und einer transparenten frauenfördernden Personalpolitik erhöht werden.

Frage 11:

Welche Ergebnisse wurden mit den im Rahmen des Grete-Henry-Programms ausgeschriebenen Professuren für eine Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren an der Universität erzielt?

Das Grete-Henry-Programm gibt es nur an der Universität Bremen.

Frage 12:

Verwenden die Hochschulen/die Universität Methoden wie gezieltes Headhunting, um qualifizierte Frauen für Professuren zu finden? Wenn ja, welche?

Nein

Frage 13:

Welche Position nimmt das Land Bremen in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren im Ländervergleich ein?

Wie hoch ist die Frauenquote in den jeweiligen Fachbereichen (unterschieden nach Ebenen/Naturwissenschaften/Geisteswissenschaften)?

Die Frauenquote bei den Professuren in den Fachbereichen der HfK Bremen stellt sich wie folgt dar (in VZÄ zum Stichtag 1.12.):

Fachbereich Kunst und Design: 2010 34,8%; 2011 34,0%; 2012 34,8%

Fachbereich Musik: 2010 32,9%; 2011 29,4%; 2012 24,4%