

**Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 6. September 2018****Nachhaltigkeit der Professorinnenprogramme an den Bremer Hochschulen**

Derzeit ist nur etwas mehr als jede fünfte Professur in Deutschland mit einer Frau besetzt. Nach der Promotion verlassen überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft. Aktuell liegt der Frauenanteil bei den Professuren im Land Bremen bei 28,0 Prozent, bundesweit liegt der Wert bei 23,0 Prozent. Als eine der Maßnahmen, mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen. Das Professorinnenprogramm wurde 2012 und 2017 positiv evaluiert. Es ist so erfolgreich, dass Bund und Länder das Professorinnenprogramm mit einer dritten Programmphase (2018 bis 2022) fortsetzen. Das dritte Professorinnenprogramm startet mit neuen Impulsen und deutlich erhöhten Mitteln. Die Personalgewinnung und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen steht im Zentrum der dritten Programmausschreibung. In den Bewerbungen müssen dafür besondere Anstrengungen der Hochschulen nachgewiesen werden. Bund und Länder stellen für das Programm Fördermittel in Höhe von insgesamt 200 Millionen Euro jeweils zur Hälfte zur Verfügung. Die Bremer Hochschulen haben an beiden bisherigen Professorinnenprogrammen erfolgreich teilgenommen und sind auf der Grundlage positiv bewerteter Gleichstellungskonzepte seit 2008 mit Bundesmitteln gefördert worden. Durch die beschlossene Fortführung des Professorinnenprogramms haben die Bremer Hochschulen erneut die Chance, sich mit aktualisierten Gleichstellungskonzepten an der Ausschreibung zu beteiligen und für die Berufung von Frauen eine Bundesförderung zu erhalten.

Wir fragen den Senat:

1. Wie viele und welche Projekte haben die Hochschulen im Land Bremen im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II durchgeführt? (Bitte je nach Hochschule und Projektdauer aufschlüsseln). Welche Ergebnisse lieferten die Evaluationen der geförderten Projekte?
2. Welche Projekte werden auch nach Ablauf des Professorinnenprogramms II fortgeführt? Ist die erfolgreiche Fortführung der Projekte durch die bisherigen Projektmitarbeiterinnen sichergestellt?
3. Welche Projekte werden eingestellt und wie lauten die Gründe hierfür?
4. Wird eine dauerhafte Verankerung der in den bisherigen Professorinnenprogrammen erfolgreich durchgeführten Projekte in den Hochschulen angestrebt? Ist diese Verankerung in den Budgets der Hochschulen sichergestellt?
5. Welche Hochschulen beteiligen sich am Professorinnenprogramm III?

Dr. Henrike Müller, Dr. Maike Schaefer und  
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

D a z u

## Antwort des Senats vom 6. November 2018

1. Wie viele und welche Projekte haben die Hochschulen im Land Bremen im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II durchgeführt? (Bitte je nach Hochschule und Projektdauer aufschlüsseln). Welche Ergebnisse lieferten die Evaluationen der geförderten Projekte?

Die Hochschulen im Land Bremen haben im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II folgende Projekte durchgeführt:

Hochschule Bremerhaven

Die Hochschule Bremerhaven hat am Professorinnenprogramm I nicht teilgenommen. Im Professorinnenprogramm II hatte die Hochschule Bremerhaven ein positiv bewertetes Gleichstellungskonzept, konnte aber in dem vorgegebenen Zeitraum keine Professur mit einer Frau besetzen, sodass keine Mittel im Professorinnenprogramm II beantragt werden konnten. In dem vorgegebenen Zeitraum waren nur wenige Professuren, die in Betracht gezogen werden konnten, zu besetzen. Erst zwei Monate nach Ablauf der Frist hat eine Professorin den Ruf angenommen.

Hochschule Bremen

Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist für die Hochschule Bremen (HSB) eine zentrale Zielsetzung. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die die HSB im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II umgesetzt hat und umsetzt, sind Teil der umfangreichen, sich in kontinuierlicher Weiterentwicklung befindenden Aktionsprogramme zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich – so auch im aktuellen Gleichstellungsprogramm der HSB. Diese Aktionsprogramme waren und sind die konzeptionelle Grundlage der bislang erfolgreichen Bewerbungen in den Professorinnenprogrammen I und II. Als Teil der Hochschulentwicklung werden sie im Akademischen Senat beschlossen.

- Professorinnenprogramm I, Projektlaufzeit 1. September 2009 bis 31. Dezember 2014

Förderung von drei Regelprofessuren, entsprechend umfangreiche Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Die Umsetzung der meisten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm I erfolgte in der HSB aus organisatorischen Gründen erst ab dem Jahr 2011.

- a) Studierwerkstatt im Internationalen Frauenstudiengang Informatik (IFI), 0,5 wissenschaftliche Mitarbeiter (WiMi)-Stelle, 1. März 2013 bis 31. Oktober 2013 und 1. Juni 2014 bis 31. August 2014, organisatorisch verortet in der Fakultät Elektrotechnik und Informatik, Internationaler Frauenstudiengang Informatik (IFI).

In der 2013 gestarteten Frauen-Studierwerkstatt in der Informatik bestand die Möglichkeit, fachliche Grundlagen für einen guten Start ins Informatikstudium zu erlernen. Dies war ein Angebot für Studentinnen in der Studieneingangsphase des Studiengangs IFI.

- b) Mentoring MINT, 0,75 WiMi-Stelle, 1. November 2011 bis 31. August 2014, organisatorisch verortet in der Zentralen Studienberatung

Im Rahmen von Mentoring Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) wurden in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle und der Zentralen Studienberatung „Herbst- und Frühjahrsakademien“ für Schülerinnen mit Interesse an bislang männerdominierten MINT-Fächern wie beispielsweise Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau oder

Schiffbau organisiert. In diesen Akademien wurden den Schülerinnen die zukünftigen Arbeitsfelder vorgestellt und konnten von ihnen projekthaft erfahren werden.

- c) Nachwuchsförderstelle, 0,5 WiMi, 1. März 2012 bis 31. Dezember 2014, organisatorisch verortet bei der Konrektorin für Forschung und Transfer

Nach wie vor sind Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert. Zur Veränderung dieses Sachverhalts ist eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses elementar. Die spezielle, anwendungsbezogene und praxisorientierte wissenschaftliche Ausrichtung der HSB als Fachhochschule erfordert eine ebenso spezielle Förderung. Dies betrifft sowohl Studentinnen in Abschlusssemestern, die Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere zeigen, als auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und die zunehmende Zahl von Promovendinnen an der HSB. Die Aufgaben der Stelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses lagen sowohl in individueller Beratung als auch in der Vernetzung der genannten Zielgruppen. Es wurden Angebote zur Förderung von Schlüsselkompetenzen mit methodischem, didaktischem oder wissenschaftstheoretischem Inhalt entwickelt. Weiterhin wurden Kenntnisse über die diversen nationalen und internationalen Scientific Communities vermittelt, individuelle Karrierewege entwickelt und unterstützt.

- d) Förderung beziehungsweise Abschlussförderung von elf Promotionsstellen von Frauen

Förderzeiträume: 1. September 2009 bis 31. Juli 2010, 1. September 2009 bis 31. Oktober 2010, 15. September 2011 bis 31. August 2014, 1. Januar 2013 bis 31. August 2014, 1. Februar 2010 bis 31. Dezember 2014, 1. Februar 2011 bis 31. Dezember 2014, 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2013, 1. August 2013 bis 31. Dezember 2013, 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014, 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014, 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014

- e) Broschüre für Eltern und Schülerinnen<sup>1</sup>

Die Zentrale Frauenbeauftragte produzierte in Kooperation mit der Mentoring MINT-Stelle und mit Studentinnen der Journalistik eine Informationsbroschüre für Eltern, Lehrerinnen und Lehrern sowie junge Frauen, die sich mit der Wahl ihres Studienfaches auseinandersetzen. Dabei geht es darum, traditionell geschlechtsspezifische Orientierungen zu hinterfragen und über Studiengänge zu informieren, die bisher kaum von Frauen gewählt werden. Schülerinnen werden auf Fachkulturen aus dem MINT-Spektrum aufmerksam gemacht. Für die Broschüre wurden Studentinnen, Promovendinnen, Arbeitnehmerinnen, Professorinnen und Unternehmerinnen aus den bisher männerdominierten Fächern beziehungsweise Arbeitsgebieten über ihre Ausbildung und bestimmte Aspekte ihres Arbeitsalltags wie zum Beispiel Anteile und Bedeutung von Teamarbeit und anwendungsbezogene Tätigkeiten, interviewt.

- f) Gender und Diversity in der Lehre, 1,0 WiMi-Stelle, 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014, organisatorisch verortet bei der Gleichstellungsstelle

---

<sup>1</sup> Diese Broschüre zur geschlechtersensiblen Studienfachwahl: „Berufe für Frauen und Männer: Was möchtest DU studieren?“ wurde in den Instrumentenkasten zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG aufgenommen. (<http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/>)

Von dieser Stelle aus wurden General Studies Modulbausteine zu den Themenbereichen Gender, Diversity und Nachhaltigkeit entwickelt und an Lehrende vermittelt, um diese Themenfelder als Querschnittsthemen in die Lehre der HSB zu integrieren. Gleichzeitig wurden inhaltliche Verbindungen zu diversen spezifischen Fachinhalten hergestellt. Methodisch und didaktisch wurden Selbstlernanteile der Studierenden und Praxisanteile im Studium gestärkt. In Beratung und Veranstaltungen wurden Lehrende und andere Mitarbeitende der Hochschule über die Themenfelder informiert und die Reflexionsfähigkeit der Hochschulangehörigen bezüglich Gender und Diversity angeregt.

- g) Koordination Professorinnenprogramm I, 0,25 WiMi-Stellenanteil der Zentralen Frauenbeauftragten, 1. November 2010 bis 31. Dezember 2014

Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen wurden von der Zentralen Frauenbeauftragten (Projektkoordination) in Abstimmung mit der Rektorin (Projektleitung), der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKfF) und anderen relevanten Akteurinnen und Akteuren der HSB konzipiert und koordiniert. Das eingestellte Personal wurde hinsichtlich gleichstellungspolitischer Aspekte inhaltlich betreut.

- Professorinnenprogramm II, Projektlaufzeit 1. Januar 2015 bis 30. September 2019

Förderung einer Vorgriffsprofessur und einer Regelprofessur. Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen:

- a) Mentoring MINT, 1,0 WiMi, 1. Januar 2016 bis 30. September 2019, organisatorische Verortung in der Gleichstellungsstelle

Aufbauend auf der Evaluation der ersten Projektphase im Professorinnenprogramm I wurde das Mentoring MINT-Konzept mit einer Veranstaltungsreihe zur kontinuierlichen Einbindung von Schülerinnen und einem Mentoring-Angebot für MINT-Studentinnen in der Eingangsphase weiterentwickelt. Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, Frauen verstärkt für die MINT-Studiengänge mit bislang geringen Studentinnen-Anteilen zu gewinnen und ihnen einen erfolgreichen Studienverlauf zu ermöglichen. Die Entwicklung und Optimierung des Projekts Mentoring MINT basieren auf dem Transfer des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses. Im Projekt Mentoring MINT werden Schülerinnen ab Klasse 7 für MINT-Studiengänge interessiert und MINT-Studienanfängerinnen durch ein Mentoring-Programm begleitet. Die Maßnahmen der differenzierten Information vor dem Studium und der Vernetzung und Begleitung im Studium sind auch auf das im Wissenschaftsplan 2020 benannte Ziel der Verbesserung der Studienerfolgsquote ausgerichtet<sup>2</sup>.

- b) Unterstützung des Übergangs vom Studium zu Beruf und Karriereentwicklung: „Rosy Future“, Projekt in Zusammenarbeit von Career Service und der Gleichstellungsstelle, 1. Januar 2017 bis 31. September 2019

Maßnahmen des Programms „Rosy Future“<sup>3</sup> für Studentinnen und Absolventinnen:

---

<sup>2</sup> Vergleiche Wissenschaftsplan 2020, Seite 25, Seite 29 (Bremische Bürgerschaft, Drucksache 18/1516)

<sup>3</sup> Weitere Informationen zu der Veranstaltungsreihe „Rosy Future“ für Studentinnen am Übergang zum Beruf: <http://www.hs-bremen.de/internet/de/einrichtungen/career/studierende/infos/maedels/index.html>

- Organisation von Podiumsdiskussionen mit erfolgreichen Frauen in MINT in Unternehmen und Wissenschaft;
  - Organisation von Workshops zur Stärkung der Selbstkompetenz und zur Unterstützung von Berufswahl und Entwicklung von Karrierewegen;
  - Erstellung eines Videos zur „gläsernen Decke“.
- c) Gender und Diversity in der Lehre, acht Stunden monatlich, WiMi-Stellenanteil der Zentralen Frauenbeauftragten, 1. Januar 2015 bis 30. September 2019
- Das Aufgabengebiet „Gender und Diversity in der Lehre“ wird in Form individueller, fachkulturspezifischer Beratung von Lehrenden durch die Zentrale Frauenbeauftragte kontinuierlich fortgesetzt. Dies geschieht basierend auf den Erkenntnissen, die im Professorinnenprogramm I mit Lehrenden zu gendergerechter Lehre entwickelt wurden. Gleichzeitig wird im didaktischen Weiterbildungszentrum der HSB „im Zentrum für Lehren und Lernen“ eine Weiterbildung zu Gender und Diversity für Lehrende aller Fakultäten angeboten.
- d) Förderung beziehungsweise Abschlussförderung von drei Promotionsstellen von Frauen
- Förderzeiträume: 1. September 2015 bis 31. Dezember 2019, 1. September 2015 bis 31. Dezember 2016, 1. Januar 2018 bis 30. April 2018

#### Hochschule für Künste Bremen

Die Hochschule für Künste Bremen (HfK) war am Professorinnenprogramm I beteiligt und hat in dessen Rahmen folgende Projekte durchgeführt:

- Förderung von drei Regelprofessuren:
  - Kultur- und Mediengeschichte/Medientheorie (1. März 2010 bis 28. Februar 2015)
  - Bildhauerei/Plastik (1. August 2010 bis 31. Juli 2015)
  - Musik- und Instrumentalpädagogik (1. Oktober 2009 bis 30. September 2014)
- Umsetzung des Gender & Diversity Managements an der HfK Bremen
  - Etablierung des Gleichstellungsbüros und einer Referentin für Chancengleichheit (1. Oktober 2009 bis 30. September 2014)
- Einführung und Umsetzung des Masterplans Gender & Diversity (1. März 2010 bis 28. Februar 2015)
- Verankerung von Gender- und Diversitätskriterien in der Lehrevaluation (1. August 2010 bis 31. Juli 2015)
- Einführung eines Mentoring Programms für Studentinnen (1. Oktober 2009 bis 30. September 2014)
- Einführung von Professionalisierungsmaßnahmen für den künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchs und das künstlerisch-wissenschaftliche Personal (1. März 2010 bis 28. Februar 2015)
- Einführung des Fonds Innovative Lehre (1. März 2010 bis 28. Februar 2015)
- Einführung von Beratungsangeboten für Opfer von Diskriminierung und Gewalt (1. März 2010 bis 28. Februar 2015)

- Institut für musikalische Bildung in der Kindheit (1. August 2010 bis 31. Juli 2015)

Universität Bremen

Professorinnenprogramm I

1. Einführungsinitiative für die neue Berufsordnung unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (Workshops, Info-Veranstaltungen), 2010 bis 2013;
2. Fonds zur Förderung von Frauen bezogen auf die Leitung von Forschungsverbänden und Führungsgremien – unter anderem Ausstellungsprojekte UNISPITZEN und „right here“, Umfrage unter Professorinnen, Unterstützung einzelner Wissenschaftlerinnen, 2008 bis heute;
3. Perspektive Promotion geschlechter- und diversitätsgerechte Nachwuchsförderung für Promovendinnen, 2010 bis heute;
4. Verknüpfung von Studienorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Beratung zu geschlechtergerechten MINT-Schulaktivitäten (unter anderem MINTIA Schülerinnenclub), 2010 bis 2014;
5. Unterstützende Maßnahmen zum Ausbau und zur Diversifizierung von plan m Mentoring in Science, 2010 bis heute;
6. Weiterentwicklung der monoedukativen Sommeruniversitätskonzepte (Informatica Feminale, Ingenieurinnen-Sommeruni – Internationale Sommeruniversität für Frauen), 2009 beziehungsweise 2010 bis heute;
7. enter science für Studierende mit Migrationshintergrund unter besonderer Berücksichtigung des Leitziels Geschlechtergerechtigkeit, 2011 bis heute;
8. MINT-Coaching – überfachliche Beratungs- und Trainingsangebote für Studentinnen der MINT-Fächer, 2010 bis heute;

Neu im Professorinnenprogramm II

9. Fonds zur Förderung des internen Programms zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen, 2014 bis heute;
  10. Weiterentwicklung der interaktiven Kommunikationsplattformen für MINT-Schülerinnen und -Studentinnen, 2014 bis heute;
  11. Strategien gegen Antifeminismus im Kontext hochschulischer Gleichstellungspolitik, 2015 bis 2016;
  12. go d!verse – gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft, 2016 bis heute.
2. Welche Ergebnisse lieferten die Evaluationen der geförderten Projekte?

Die geförderten Projekte und deren Evaluationen erbrachten die folgenden Ergebnisse:

Hochschule Bremerhaven

Da keine Mittel aus dem Professorinnenprogramm II beantragt werden konnten, hat die Hochschule Bremerhaven mit Mitteln aus dem Zukunftsfonds, Bereich „Gleichstellungsförderung“ ein Projekt „Mut zu MINT“ gefördert, mit dem Schwerpunkt „Gender in die MINT-Lehre“ und „Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung von Studentinnen“. In diesem Projekt ist eine Broschüre mit Handlungsempfehlungen in Zusammenarbeit mit Lehrenden aus verschiedenen MINT-Studiengängen entwickelt worden. Außerdem wurde eine E-Learning-Anwendung zur Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden entwickelt. Das entwickelte

Maßnahmenpaket ist in den DFG-Instrumentenkasten (Deutsche Forschungsgemeinschaft) der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen worden. Außerdem konnte aus dem Projekt heraus ein erfolgreicher Antrag in der Bundesministerium für Bildung und Forschungs-Förderlinie (BMBF) „Erfolg mit MINT – Chancen für Frauen“ eingereicht werden.

Hochschule Bremen

- a) Studierwerkstatt im Internationalen Frauenstudiengang Informatik (IFI)

Das geförderte Projekt zur Erleichterung des Studieneinstiegs in der Informatik wurde von Teilnehmerinnen und Lehrenden als sehr unterstützend und hilfreich für den Studieneinstieg bewertet.

- b) Mentoring MINT (erste und zweite Projektlaufzeit)

Die Analyse der ersten Projektlaufzeit (Professorinnenprogramm I) ergab eine zu starke Konzentration auf das Format der zeitaufwendigen, mehrtägigen Akademien, wodurch verhältnismäßig wenige junge Frauen erreicht wurden. Gleichzeitig erhielt die Qualität der Akademien von der Zielgruppe selbst ein sehr positives Feedback. Sichtbarkeit und Bekanntheit des Projekts wurden als steigerungsfähig bewertet. Das ursprüngliche Ziel der gleichzeitigen Umsetzung eines Mentoring-Projekts für MINT-Studentinnen in der Eingangsphase des Studiums konnte nicht umgesetzt werden.

Aufbauend auf dieser Analyse der ersten Laufzeit wurde 2016 ein neues Konzept entwickelt, in dem Synergieeffekte der Aktivitäten für Schülerinnen und für MINT-Studentinnen genutzt werden. Die organisatorische Verortung wurde in die Gleichstellungsstelle verlegt. Unter dem Dach von Mentoring MINT werden nun eine Veranstaltungsreihe zur langfristigen Einbindung von Schülerinnen (meetMINT) und ein Mentoringangebot für MINT-Studentinnen in der Eingangsphase (makeMINT) umgesetzt.

Die zweite Laufzeit des Projekts zeigt sich als sehr erfolgreich, was sich unter anderem durch das äußerst positive Feedback der Zielgruppe, die gut besuchten Veranstaltungen, die hohe Akzeptanz des Projekts in der Hochschule und die erfolgreiche Projekt-Bewerbung in Schulen zeigt. Die breite, stadtteil- und schulübergreifende Akquise MINTaffiner Schülerinnen konnte erfolgreich umgesetzt werden. Schülerinnen aus 33 bremischen Schulen (mehr als 60,0 Prozent aller Oberschulen und Gymnasien in Bremen) haben sich bislang beteiligt.

MeetMINT wurde im März 2017 als Projekt des Monats des nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „komm mach MINT“ ausgewählt. Beide Programme des Projektes Mentoring MINT – meetMINT und makeMINT – wurden 2018 von der DFG als Modellbeispiele ausgewählt und in den Instrumentenkasten der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen.

- c) Unterstützung des Übergangs vom Studium zu Beruf und Karriereentwicklung: „Rosy Future“

Eine abschließende Evaluation liegt noch nicht vor, da das laufende Projekt erst Anfang 2017 startete. Die bisherigen Veranstaltungen stießen auf großes Interesse bei Studentinnen und Absolventinnen. Die Zusammenarbeit von Career Service und der Gleichstellungsstelle ist als sehr positiv zu bewerten.

- d) Nachwuchsförderstelle

Die Evaluation der Stelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) er-

gab, dass insbesondere die individuelle Karriereberatung und die Informationsveranstaltungen zur Fachhochschul (FH)-Professur auf Bedarfe der Zielgruppe treffen. Für die vergleichsweise kleine Zielgruppe wurde der Personalaufwand für weitere Maßnahmen, die sich ausschließlich an Frauen richten, als zu hoch bewertet. Karriereberatung ist auch ein Teil der neuen Personalentwicklungsstrategie der HSB, auch im Hinblick auf das ausstehende Bund-Länder-Programm „Karrierewege für eine FH-Professur“ (in Vorbereitung).

- e) (Professorinnenprogramm I und Professorinnenprogramm II) Förderung beziehungsweise Abschlussförderung von elf Promotionsstellen von Frauen

Die Möglichkeit, Promotionen und insbesondere Abschlüsse von Promotionen von Frauen mit Drittmittelunterstützung zu fördern, ist als positiver Aspekt der Förderung der Karrieren von Frauen in der Wissenschaft zu sehen.

- f) Broschüre für Eltern und Schülerinnen

Die Informationsbroschüre findet großes Interesse bei Studieninteressierten und erhielt landes- und bundesweit Anerkennung. Wie die Mentoring MINT-Maßnahmen wurde auch diese Broschüre als Modellbeispiel für qualitätsgesicherte Gleichstellungsmaßnahmen in den DFG-Instrumentenkasten der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen.

- g) Gender und Diversity in der Lehre

Die im Professorinnenprogramm I gemachten Erfahrungen werden als wertvoll für die Weiterentwicklung des Themenfeldes bewertet. Positiv bei der Auswertung des im Professorinnenprogramm I durchgeführten Projekts mit einer 1,0 WiMi-Stelle war die Möglichkeit, Lehrende in ihren Seminaren mit Reflexionen und eigenständigen Angeboten zu Gender- und Diversity-Themen und Aspekten unterstützen zu können. Die derzeitige Verortung des Themenfeldes durch Weiterbildungsangebote im „Zentrum für Lehren und Lernen“, flankiert durch das Angebot individueller Beratung von Lehrenden in der Gleichstellungsstelle (Professorinnenprogramm II), konnte noch nicht abschließend evaluiert werden.

- h) Koordination Professorinnenprogramm I

Die Projektkoordination ist als professionell und engagiert zu bewerten.

#### Hochschule für Künste Bremen

Die Projekte des Professorinnenprogramms I haben an der HfK Bremen zu einem konstruktiven Diskurs geführt, infolgedessen die Gremien und Mitglieder der HfK Bremen in ihrer Arbeit für die verschiedenen Aspekte der Gleichstellung sensibilisiert wurden. Es ist ein breites Engagement für die Gleichstellung entstanden, mit positiven diskursiven Effekten, die bis heute anhalten. Dies wurde insbesondere ausgelöst durch die Besetzung der durch das Programm geförderten Regelprofessuren. Das Professorinnenprogramm I führte zu einer verbesserten Ressourcenausstattung der Gleichstellungsarbeit an der HfK Bremen (siehe dazu unter anderem Mentoring Programm für Studentinnen, Gleichstellungsbüro, Referentin für Chancengleichheit) und es beförderte das Engagement für die Erarbeitung eines Gleichstellungskonzepts an der HfK.



Universität Bremen

Zu Professorinnenprogramm I – Nummer 1

Im Zuge der Implementierung der neuen Berufsordnung und des Berufungslaufplans wurde die dort verankerte geschlechterpolitische Strategie zur Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren mit kommuniziert. Die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten begleiten die Berufungspolitik durch Teilnahme an den Verfahren sowie Beteiligung an der Ausgestaltung der Verfahrensinstrumente. Die Zentrale Frauenbeauftragte berät und schult die Fachbereiche hinsichtlich ihrer Gestaltungsmöglichkeiten in den Berufungsverfahren. Das Trainingskonzept beinhaltet die Schwerpunkte „Sicherheit im Verfahrensablauf“ und „Argumentationshilfen sowie Umgang mit Konflikten“. Die Analyse wiederkehrender struktureller Probleme mündet in einer Weiterentwicklung des Berufungslaufplans. Zusätzlich initiieren die Zentrale Frauenbeauftragte und das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung diverse universitätsinterne Debatten über den Gender Bias in Berufungsverfahren sowie öffentliche Veranstaltungen zu Ein- und Ausschlussmechanismen in der Wissenschaft sowie zum Verhältnis von Exzellenz und Diskriminierung. Daneben betreibt die Universität über die geschlechterpolitischen Projekte eine intensive Öffentlichkeitsarbeit, die den Gender Bias in allen Auswahlverfahren aufgreift. Die Ansätze zielen auf einen langfristigen Wandel der Organisationskultur, die Vertiefung geschlechterpolitischen Wissens und auf die Verantwortungsübernahme der Führungskräfte für das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit.

Zu Professorinnenprogramm I und II – Nummer 2

Mit Hilfe der Finanzmittel des oben genannten Fonds wurden bereits 2010 die Universitäts-Professorinnen hinsichtlich der Übernahme von Spitzenpositionen befragt. Formuliert wurde der Wunsch nach konkreter finanzieller und alltagspraktischer Unterstützung bei der Bewältigung des hohen Arbeitspensums. Darauf hat die Universitätsleitung mit verschiedenen Angeboten reagiert, um flexibel und bedarfsgerecht Professorinnen den Arbeitsalltag zu erleichtern und zudem die Universitätsöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Die Universität Bremen begreift sich als Ort für kreative Denkanstöße zu geschlechterpolitischen Themen, die den öffentlichen Raum mitgestalten und Neugierde wecken. Davon zeugen vielfältige Aktivitäten, die aus dem oben genannten Fonds finanziert wurden. So vermittelte im Zusammenspiel von Wort und Bild die Ausstellung „right here“ Eindrücke der wissenschaftlichen Laufbahn und Motivation von dreißig großformatig porträtierten Wissenschaftlerinnen der Universität Bremen. Sie illustrieren Arbeitsbedingungen und Sichtweisen auf den Wissenschaftsbetrieb. Bereits 2011/2012 entstand die bundesweit beachtete Ausstellung UNISPITZEN über Bremer Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen, die als Wanderausstellung und mit Katalog langanhaltend Impulse setzen konnte.

Zu Professorinnenprogramm I und II – Nummer 3

Die *perspektive promotion* bietet Promotionsinteressentinnen und Promovendinnen ein kontinuierliches und bedarfsorientiertes Unterstützungsangebot durch Workshops, fortlaufende Gruppen, Einzelberatung und eine individuelle Schreibbegleitung. Der Fokus liegt hierbei auf gender- und diversitätsrelevanten Dimensionen rund um das Qualifikationsfeld Promotion. Das bisherige Angebot richtete sich dezidiert an Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften (Fachbereiche 6 bis 12). 2017 wurden erstmals zusätzliche Workshops durchgeführt, die sich an Promotionsinteressentinnen und Promovendinnen aller Fachbereiche richteten. An internationale Promovendinnen richten sich Beratungsangebote und Workshops in englischer Sprache. Die Nachfrage nach den Angeboten ist kontinuierlich hoch. Hierzu zählt ebenfalls die Finanzierung

der Kinderbetreuung bei der Teilnahme an den Workshops sowie den fortlaufenden Gruppen.

#### Zu Professorinnenprogramm I – Nummer 4

Um einerseits den systematischen Ausbau von speziellen Orientierungsangeboten für Schülerinnen und andererseits die Beratung von MINT-Studiengängen hinsichtlich einer geschlechtergerechten Ausgestaltung ihrer Schulaktivitäten voranzubringen, ist MINTIA – der Uni-Klub für Schülerinnen entwickelt worden. Ziel ist die Gewinnung von MINTaffinen Schülerinnen, die über mehrere Jahre bis zum Schulabschluss an den Clubaktivitäten teilnehmen und bis zur Studienaufnahme begleitet werden. Für sie wurde ein im Schuljahresverlauf durchgängig flexibel einsetzbares Angebot zur Vernetzung und Bindung zusammengestellt.

Die Aktivitäten des MINTIA-Klubs werden mit den Studiengängen entworfen und angeboten, zudem erfolgen Kooperationen mit lokalen Partnerinnen, Partnern und Firmen. Zur Begleitung der Clubangebote wurde ein interdisziplinäres Praxisteam von Studentinnen aufgebaut, das ständig erweitert und regelmäßig geschult wird. Zwischenzeitlich waren 193 hochmotivierte Clubschülerinnen beigetreten, die kontinuierlich die Universität besuchten. Der Schülerinnenclub war bis 2013 geöffnet. Er wurde anschließend als good practice von der Hochschule Bremen adaptiert.

#### Zu Professorinnenprogramm I und II – Nummer 5

Das Projekt *plan m* – Mentoring in Science adressiert hervorragende Promovendinnen und Post-Doktorandinnen, die eine Führungsposition in der Wissenschaft anstreben. Im Fokus steht ein genderspezifisches Karriere-management. Dazu gehört insbesondere die Kompetenzentwicklung im Umgang mit strukturellen Ausgrenzungsmechanismen. *plan m* ist seit 2005 eine verlässliche Größe der geschlechtergerechten Personalentwicklung mit zwölf durchgeführten Einzelprogrammen. Unter der Dachmarke *plan m* firmieren auch Maßnahmen in Forschungsverbänden. Dadurch wird den Einrichtungen ermöglicht, geschlechtergerechte Nachwuchsförderung kontinuierlich und professionell umzusetzen. Das Ziel, mit *plan m* den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, gelingt: 96,0 Prozent der ehemaligen Mentees sind in der Wissenschaft verblieben.

Die *navigare*-Coachingprogramme wurden mit der gleichen Zielsetzung, aber als zeitlich verkürzte Alternative zu *plan m* für die drittmittelfinanzierten Forschungsverbände an der Universität entwickelt. Vier Coachingprogramme für nationale und internationale Wissenschaftlerinnen wurden bereits erfolgreich abgeschlossen. Das Programm für internationale Wissenschaftlerinnen vermittelt Kompetenzen im Umgang mit den Anforderungen an eine internationale Wissenschaftskarriere und fokussiert insbesondere Unterschiede in der Arbeitskultur, länderspezifische Formen des Gender Bias sowie die Reflexion von Fremdheitsgefühlen.

#### Zu Professorinnenprogramm I und II – Nummer 6

Bei den beiden Sommeruniversitäten Informatica Feminale und Ingenieurinnen-Sommeruni handelt es sich um Maßnahmen für Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen. Die in der Universität Bremen entwickelte und national wie international bereits mehrfach transferierte Informatica Feminale wird seit 1998 jährlich durchgeführt. Mit dem Gleichstellungskonzept 2008 startete entsprechend dem Informatikkonzept der kontinuierliche Ausbau der Ingenieurinnen-Sommeruni als bundesweites Fachangebot für geschlechtergerechte Lehre in Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Elektrotechnik. Die Verantwortung für die Lehre liegt bei den Fachbereichen Produktionstechnik und Physik/Elektrotechnik. Beide Sommeruniversitäten bilden mit rund 60 halb- und ganzwöchigen Kursen über Lehraufträge und CP-Vergabe einen Teil des fächerübergreifenden Lehrangebots der Universität Bremen. Seit 2013 erfolgte die Internationalisierung beider Sommeruniversitäten mit englischsprachigen Lehrangeboten sowie internationaler Dozentinnen- und Teil-

nehmerinnengewinnung. Die jährliche Nachfrage ist auf 230 Teilnehmerinnen gestiegen.

Zu Professorinnenprogramm I und II – Nummer 7

Das Projekt *enter science* setzt auf der Ebene der Studierenden an, um frühzeitig die Perspektive für eine wissenschaftliche Laufbahn zu eröffnen. Ein besonderer Fokus liegt auf Studentinnen mit Migrationserfahrungen oder aus bildungsfernen Schichten – eine Gruppe mit relativ hohen Studienabbruchquoten und Informationsbedarf bezogen auf das Hochschulsystem. Die Projektangebote erstrecken sich von der persönlichen Beratung und Hilfestellung für Studierende mit Migrationshintergrund über die bedarfsorientierte Konzeption von Workshops und Seminaren, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit bis hin zur Vermittlung Interessierter in wissenschaftliche Netzwerke und Forschungseinrichtungen. Durch die Projektmaßnahmen konnten Studierende darin begleitet werden, ihre Lernumgebung besser kennenzulernen und sich diese sukzessive anzueignen, sich mit Wissenschaft als möglicher beruflicher Perspektive auseinanderzusetzen, Projekte in Forschungswerkstätten durchzuführen und sich für den Gender Bias im Wissenschaftsbetrieb zu sensibilisieren. Insgesamt stießen die Projektangebote auf große Resonanz bei den Studierenden und den Lehrenden.

Zu Professorinnenprogramm I und II – Nummer 8

Zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und insbesondere zum Übergang Bachelor/Master wird das MINT-Coaching Programm „Karriereförderung“ umgesetzt. Das Konzept entstand in Abstimmung mit vorhandenen Karriereentwicklungsprogrammen an der Universität Bremen. Es besteht studienbegleitend aus einem Lehrmodul „Beruflicher Einstieg und Karrierestaltung“ für MINT-Studentinnen in der zweiten Hälfte des Bachelorstudiums. Parallel zum Jahresprogramm stehen kontinuierlich MINT-Coaching-Einzelimpulse insbesondere rund um Kommunikation und Selbstmanagement allen MINT-Studentinnen als überfachliche Beratungs- und Trainingsangebote offen. Sie sind wie das oben genannte Jahresprogramm im General Studies Bereich der Studiengänge anerkannt. Die MINT-Studentinnen nehmen die Programme durchgängig sehr gut an; oftmals müssen Wartelisten geführt werden.

Zu Professorinnenprogramm II – Nummer 9

Aus dem Fonds zur Förderung des internen Programms zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen wurden verschiedene sehr bedarfsbezogene Leistungen für Professorinnen im Bereich Care-Aufgaben finanziert beziehungsweise ideelle Hilfestellungen unbürokratisch und schnell ermöglicht. Diese Form der an den Alltagserfordernissen orientierten Unterstützungshaltung wird von den Professorinnen sehr geschätzt.

Zu Professorinnenprogramm II – Nummer 10

Zur weiteren Bündelung von Maßnahmen sind Kommunikationsplattformen aufgebaut worden. Sie gewährleisten zielgruppenspezifische Darstellungen der Aktivitäten und eine kontinuierliche Kommunikation mit den Teilnehmerinnen der Einzelangebote. Sie fördern zudem den Austausch mit Aktiven aus den Fachbereichen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren oder Interessierten in der breiten Öffentlichkeit.

Zu Professorinnenprogramm II – Nummer 11

Das Projekt diente der Auseinandersetzung mit antifeministischen Haltungen und Angriffen im hochschulischen wie auch gesamtgesellschaftlichen Kontext. Unter dem Titel „Salonfähig? Antifeminismus an Hochschulen“ wurde 2016/17 eine Veranstaltungsreihe aus drei öffentlichen Vorträgen sowie einem Argumentationsworkshop durchgeführt. Anhand der Diskus-

sionen und insbesondere während des Argumentationstrainings für Akteurinnen und Akteure aus den Arbeitsfeldern Gleichstellung und Diversität wurde die Relevanz der Thematik sowie der hohe Bedarf deutlich, sich auch überfachlich zu diesem Thema zu vernetzen. Ebenfalls im Rahmen des Projekts wurde eine Postkartenreihe entwickelt und vertrieben, die die Dringlichkeit des Themas schlaglichtartig aufgreift. Zusätzlich wurde eine Webseite mit Hintergrundmaterialien erstellt. Die Projektaktivistinnen gestalteten auch federführend das bundesweite Netzwerk zum Thema „Antifeminismus an Hochschulen“ (bukof) mit.

Zu Professorinnenprogramm II – Nummer 12

Im Zentrum des Programms „go d!verse – gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft“ stehen Sensibilisierung und Kompetenzvermittlung insbesondere im Hinblick auf stereotypengeleitete Bewertungsmuster. go d!verse adressiert Personalverantwortliche ebenso wie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Ein Beirat unter Leitung der Konrektorin für Internationalität und Diversität begleitet die Umsetzung. Dazu gehörten anfänglich bestpractice-Präsentationen und Impulsvorträge in den Fachbereichen und dazu zählt nun auch eine universitätsweite Kampagne, die Führungskräfte über Trainings- und Beratungsangebote informiert. Die in jeder Berufungskommission verankerten fachfernen Berichterstellerinnen und Berichtersteller wirken auf die Einhaltung der Verfahrensregeln und die Orientierung an den strategischen Universitätszielen – insbesondere Geschlechtergerechtigkeit – hin. Ein spezifisches „go d!verse“-Angebot für diese Gruppe wird aktuell konzeptioniert.

3. Welche Projekte werden auch nach Ablauf des Professorinnenprogramms II fortgeführt? Ist die erfolgreiche Fortführung der Projekte durch die bisherigen Projektmitarbeiterinnen sichergestellt?

Die Hochschulen haben hierzu folgende Sachstände dargelegt:

Hochschule Bremerhaven

Das Projekt „Mut zu MINT“ wird aktuell mit dem Schwerpunkt der Maßnahmenentwicklung für die Unterstützung von Studentinnen aus Mitteln des Zukunftsfonds fortgeführt. Die erfolgreiche Fortführung der Projekte durch die bisherigen Mitarbeiterinnen ist nicht sichergestellt.

Hochschule Bremen

- a) Studierwerkstatt im Internationalen Frauenstudiengang Informatik (IFI)

Die Studierwerkstatt im IFI kann derzeit aufgrund nicht vorhandenen Personals durchgeführt werden. Es ist geplant, sie zukünftig wieder und kontinuierlich stattfinden zu lassen.

- b) Mentoring MINT (erste und zweite Projektlaufzeit)

Die Weiterführung der Mentoring MINT-Maßnahmen wurde in das „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der HSB 2018 bis 2022“ aufgenommen. Gleichwohl ist die Finanzierung der Fortsetzung ab Oktober 2019 noch unklar, unter anderem da noch nicht feststeht, ob Fördermittel im Professorinnenprogramm III eingeworben werden können.

- c) Unterstützung des Übergangs vom Studium zu Beruf und Karriereentwicklung „Rosy Future“

Die Veranstaltungsreihe soll durch den Career Service und die Gleichstellungsstelle mit den vorhandenen Ressourcen dauerhaft weitergeführt und weiterentwickelt werden.

d) Nachwuchsförderstelle

Die Projektmitarbeiterin wurde nicht weiter beschäftigt. Die individuelle Karriereberatung wird von der Gleichstellungsstelle angeboten. Die Organisation von Informationsveranstaltungen zur FH-Professur wird derzeit vom Career Service aus geschlechtersensibel und gemischtgeschlechtlich unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle durchgeführt.

e) (Professorinnenprogramm I und Professorinnenprogramm II) Förderung beziehungsweise Abschlussförderung von elf Promotionsstellen von Frauen

Die Förderung von Frauen auf dem Weg zur FH-Professur wird nach den aktuellen Planungen im „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Hochschule Bremen 2018 bis 2022“ in Form von Qualifizierungsstellen zukünftig zunehmend breiter aufgestellt werden, und über die Förderung von Promotionen hinaus auch die strukturierte Unterstützung, zum Beispiel bei der Realisierung inner- und außerhochschulischer Praxiszeiten, umfassen.

f) Broschüre für Eltern und Schülerinnen

Eine Aktualisierung der Broschüre im neuen Corporate Design der HSB ist derzeit in Planung. Die HSB hat in den letzten Jahren zunehmend geschlechtersensibel gestaltete Informationsmaterialien erstellt, zum Beispiel die jährlich aktualisierten Broschüren mit Informationen zum Studienangebot der HSB.

g) Gender und Diversity in der Lehre

Die Projektstelle im Professorinnenprogramm I wurde nicht weitergeführt. Die im Professorinnenprogramm II vorgenommene Verortung des Themenfeldes im Querschnitt der Hochschule in Form von individueller Beratung von Lehrenden in der Gleichstellungsstelle und Weiterbildungsangeboten im „Zentrum für Lehren und Lernen“ soll fortgesetzt und weiterentwickelt werden.

Hochschule für Künste Bremen

Die HfK Bremen hat am Professorinnenprogramm II nicht teilgenommen.

Universität Bremen

Die Fortführung der Projekte wird angestrebt (siehe hierzu auch die Antwort auf Frage Nummer 5). Noch kann keine verlässliche Aussage darüber getroffen werden, inwiefern die Universität Bremen mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept im Professorinnenprogramm III erfolgreich begutachtet wird und ob sie im geforderten Zeitrahmen und unter Wahrung des sogenannten Windhund-Prinzips drei Professorinnen berufen kann. Laut Auskunft des Projektträgers DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt) werden die Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens Ende November/Anfang Dezember 2018 bekanntgegeben. Die Universitätsleitung befindet sich zurzeit in einem Klärungs- und Abstimmungsprozess mit den zuständigen Fachstellen und den Zentralen Frauenbeauftragten, welche im Gleichstellungszukunftskonzept skizzierten Projekte bereits vor Antragsbewilligung starten können beziehungsweise bereits gestartet sind und für welche Projekte die Antragsbewilligung benötigt wird.

4. Welche Projekte werden eingestellt und wie lauten die Gründe hierfür?

Die Hochschulen haben hierzu folgende Sachstände dargelegt:

Hochschule Bremerhaven

Siehe hierzu die Antworten auf die Fragen Nummer 3 und Nummer 5.

#### Hochschule Bremen

Eingestellt wurde die im Professorinnenprogramm I geförderte 0,5 WiMi-Nachwuchsförderstelle für Frauen im wissenschaftlichen Bereich, da der Einsatz der Mittel als unverhältnismäßig zur Größe der Gruppe an der HSB bewertet wurde. 2016 waren dies 67 Personen (Promovendinnen, wissenschaftliche und akademische Mitarbeiterinnen). Es wurden jedoch andere Angebote für die Bedarfe der Gruppe entwickelt.

Eingestellt wurde die im Professorinnenprogramm I geförderte 1,0 WiMi-Projektstelle zu Gender und Diversity in der Lehre. Die Projektmitarbeiterin ist im Ruhestand. Wie oben beschrieben ist die HSB derzeit gleichwohl im Prozess, dieses Themenfeld weiter zu bearbeiten.

Noch nicht gesichert ist die nachhaltige Fortsetzung der im Professorinnenprogramm II geförderten Mentoring MINT 1,0 WiMi-Projektstelle.

#### Hochschule für Künste Bremen

Aufgrund mangelnder finanzieller Mittel wurden folgende Projekte nach Auslaufen des Professorinnenprogramms I eingestellt:

- Gleichstellungsbüro und Referentin für Chancengleichheit (1. Oktober 2009 bis 30. September 2014);
- Mentoring Programm für Studentinnen;
- Verankerung von Gender- und Diversitätskriterien in der Lehrevaluation.

#### Universität Bremen

Projekt Nummer 1 ist durch andere Projekte und Aktivitäten im gleichen Feld weiterentwickelt worden. Es war ohnehin nur temporär konzipiert.

Projekt Nummer 4 wurde aufgrund zu geringer personeller Ressourcen eingestellt. Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept (Professorinnenprogramm III) ist eine stärkere Koordinierung und Kooperation auf Landesebene zu eben diesem Thema und damit eine Anknüpfung an die Erfahrungen des Schülerinnenclubs angestrebt.

Projekt Nummer 11 war nur temporär konzipiert. Die Arbeit am Thema „Antifeminismus im Hochschulkontext“ wird als Teil der Regelaufgaben fortgesetzt.

5. Wird eine dauerhafte Verankerung der in den bisherigen Professorinnenprogrammen erfolgreich durchgeführten Projekte in den Hochschulen angestrebt? Ist diese Verankerung in den Budgets der Hochschulen sichergestellt?

Die Hochschulen haben hierzu folgende Sachstände dargelegt:

#### Hochschule Bremerhaven

Die Hochschule Bremerhaven strebt an, das Projekt „Mut zu MINT“ weiter zu verankern, zum Beispiel aus dem Zukunftsfonds zu finanzieren beziehungsweise Projektanträge zu stellen.

#### Hochschule Bremen

Aus dem Grundhaushalt der HSB soll die dauerhafte Verankerung der Studierwerkstatt im Internationalen Frauenstudiengang Informatik (IFI), die Weiterentwicklung geschlechtersensibler Informationsmaterialien, Beratung und Weiterbildung zu Gender und Diversity in der Lehre und der Unterstützungsangebote beim Übergang vom Studium zum Beruf finanziert werden. Die Verankerung der Qualifikationsstellen für Frauen und des Mentoring MINT-Projekts ist im Budget der HSB nicht sichergestellt. Das Mentoring MINT-Projekt ist jedoch im „5. Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der

Hochschule Bremen 2018 bis 2022“ und im Qualitätsmanagementsystem („student-life-cycle“) verankert.

Da die Bewertung des Projektträgers noch nicht vorliegt, die Bewertung des Projektträgers der Bewerbung um das Professorinnenprogramm III noch aussteht und die Fachhochschulen auf ein weiteres Drittmittelprogramm warten (Karrierewege für eine FH-Professur), das zur Finanzierung der Qualifikationsstellen elementar sein könnte, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussage zu den Finanzierungsmöglichkeiten der genannten Projekte in den nächsten Jahren machen.

Hochschule für Künste Bremen

Grundsätzlich wird die Weiterführung und Finanzierung von erfolgreichen Projekten, die im Rahmen der Professorinnenprogramme gefördert werden, auch nach Beendigung der Förderung aus dem Grundhaushalt der HfK Bremen angestrebt.

Universität Bremen

Auszug aus dem aktuellen Gleichstellungszukunftskonzept:

Mit der Perspektive „geschlechtergerecht 2028“ hat die Universitätsleitung beschlossen, für die im Gleichstellungszukunftskonzept benannten thematischen Schwerpunkte und Maßnahmen die personellen Ressourcen und damit die geschlechterpolitische Expertise langfristig über die Laufzeit des Professorinnenprogramms III hinaus zu sichern. Im Einzelnen betrifft dies:

- Gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft;
- Gender Consulting für Forschungsverbünde;
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung mit differenzierten Programmlinien entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen;
- Angebote für Studentinnen mit Migrationserfahrungen und/oder aus bildungsfernen Schichten;
- Coaching für Studentinnen im MINT-Bereich;
- Internationale Sommeruniversitäten für Frauen im MINT-Bereich;
- Maßnahmen zur Förderung einer familiengerechten Hochschule.

#### 6. Welche Hochschulen beteiligen sich am Professorinnenprogramm III?

Das Professorinnenprogramm III hat zwei Einreichungsrunden, eine im Jahr 2018 und eine im Jahr 2019. Das Antragsverfahren ist in beiden Einreichungsrunden zweistufig angelegt. In der ersten Verfahrensstufe waren zum 29. Mai 2018 beziehungsweise zum 29. Mai 2019 das Gleichstellungskonzept, die Dokumentation oder das Gleichstellungszukunftskonzept mit der Angabe der angestrebten Förderung (Anzahl der Professuren und Förderdauer) einzureichen. In der zweiten Verfahrensstufe werden die einreichenden Hochschulen mit positiv bewerteten Gleichstellungskonzepten, Dokumentationen und Gleichstellungszukunftskonzepten aufgefordert, zusammen mit dem Berufungsnachweis einen förmlichen Förderantrag vorzulegen.

Die Hochschule Bremerhaven, die Hochschule Bremen und die Universität Bremen beteiligen sich am Professorinnenprogramm III in der ersten Runde 2018. Die Hochschule für Künste Bremen wird sich in der zweiten Runde 2019 beteiligen. Der Senat begrüßt und unterstützt diese breite Beteiligung der bremischen Hochschulen am Professorinnenprogramm III. Er

sieht darin unter anderem einen wichtigen Beitrag zur Erreichung des mittel- und langfristigen Ziels eines Frauenanteils von 35,0 Prozent an allen Professuren der bremischen Hochschulen, welches der Senat im Konzept „Zukunft Bremen 2035 – Ideen für morgen“ formuliert und vorgegeben hat.