

Hochschule Bremen
City University of Applied Sciences



Gleichstellungsbericht 2025

Dr. Barbara Rinken

Inhalt

1. Antidiskriminierungssatzung
2. ZKFF Themen 2025
3. Dezentrale Frauenbeauftragte
4. Professorinnenprogramm 2030
5. Gleichstellungsveranstaltungen
6. Gleichstellungsdaten
7. Gleichstellung auf Landesebene

1. Antidiskriminierungssatzung

Gemeinsame HSB-Satzung beschlossen

Aktivitäten im Anschluss u.a.:

- Fertigstellung des „Wegweisers“
- Weiterbildung der vertraulich Beratenden
- Informationsangebote für Beschäftigte und Studierende
- Entwicklung von präventiven Maßnahmen, z.B. Veranstaltungen zu Antidiskriminierung (Informationen und Austauschmöglichkeiten)



2. ZKFF-Themen

Eine Auswahl:

- Antidiskriminierungssatzung
- Umbenennung Wahlamt
- Sicherheits- und Schutzkonzept

[Große Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 19. Februar 2025 und Mitteilung des Senats vom 22. April 2025 „Gewaltschutz für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“](#)

Handlungsoptionen für (Weiter-)Bildungseinrichtungen bei extrem rechten Vorkommnissen:

<https://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/Empfehlung%20Handlungsoptionen%20extrem%20rechte%20Vorkommnissen.pdf>

3. Dezentrale Frauenbeauftragte

Amt in allen Fakultäten besetzt, Neuwahl 2026

Aufgaben:

- Personalauswahlverfahren
- Beratung
- Gleichstellung in Fakultäten

FK1: Prof. Spiecker-Lampe

FK2: Prof. Clarke

FK3: Prof. Zimpelmann

FK4: Prof. Bohnebeck

FK5: Prof. Colmorn

4. Professorinnenprogramm 2030

Zweistufiges Verfahren

Erste Stufe: Konzept mit Auszeichnung gewonnen

Zweite Stufe: Zwei Erstberufungen von Frauen

Erste Erstberufung, FK5, Förderung beantragt

Zweite Erstberufung 2026 (kommt in 2. Call),

Förderung kann nach Berufungszusage beantragt werden

5. Gleichstellungsveranstaltungen

- 09.05. Selbstbehauptungsworkshop für Studentinnen
- 05.06. ZKFF-Veranstaltung, Film: „Picture a Scientist“, Diskussion und Austausch
- [!\[\]\(36f8637baaa56c4be44b454435949289_img.jpg\) Veranstaltung zu Geschlechtergleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation](#) am 01.07., mit Professorin Silke Bothfeld, Senatorin Moosfeld und Konrektorin Dr. Sabina Schoefer
- 14.11.2025 Workshop Argumentationen in Demokratie-Veranstaltungen mit Ute Lang, Bonn, Veranstaltung der Gleichstellungsstelle, organisiert im ZLL
- Mehrere FLINTA*- Studierenden-Netzwerktreffen im vergangenen Jahr, organisiert von Studierenden mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle (FLINTA* = Frauen, Lesben intersexuelle Personen, nicht binäre, trans und agender Personen)

6. Gleichstellungsdaten HSB_1

Frauenanteile Lehrende HSB gesamt

Jahr	Professorinnen		LfbA		Lehrbeauftragte	
2006	22	16%	17	61%	85	22%
2008	25	19%	20	50%	66	21%
2010	30	22%	13	43%	108	24%
2012	33	24%	15	47%	105	25%
2014	37	25%	16	42%	116	26%
2016	41	26%	16	48%	118	28%
2018	45	29%	12	41%	118	26%
2020	51	30%	14	42%	57	30%
2022	57	32%	10	48%	182	36%
2024	58	34%	10	50%	206	44%

6. Gleichstellungsdaten HSB_2

Frauenanteile Lehrende Fakultäten

Fakultäten	Professorinnen		Lehrkräfte f. bes. Aufgaben		Lehrbeauftragte	
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
FK 1	16	36%	3	50%	72	36%
FK 2	10	37%	0	0%	13	31%
FK 3	23	79%	4	80%	79	56%
FK 4	3	10%	2	50%	6	13%
FK 5	4	10%	1	20%	20	24%

6. Gleichstellungsdaten HSB_3

Geschlechterverteilung in Berufungsverfahren

Jahr	Bewerbungen		Ruferteilungen		Ernennungen	
	w	m	w	m	w	m
2020	74	143	5	14	5	11
2021	106	163	6	8	5	8
2022	62	175	5	8	4	8
2023	19	43	0	4	0	2
2024	38	56	4	2	3	0

6. Gleichstellungsdaten HSB_4

Geschlechterverteilung Studierende HSB gesamt

Semester	Gesamt	Studentinnen		Studenten	
		%	Zahl	%	Zahl
WiSe 2019/20	8350	40%	3351	60%	4999
WiSe 2020/21	8696	41%	3591	76%	4733
WiSe 2021/22	8786	42%	3672	58%	5114
WiSe 2022/23	8710	43%	3713	57%	4997
WiSe 2023/24	8757	44%	3823	56%	4910
WiSe 2024/25	8661	44%	3788	56%	4873

6. Gleichstellungsdaten HSB_5

Geschlechterverteilung Absolvent*innen HSB gesamt

Semester	gesamt	Absolventinnen		Absolventen	
		Zahl	%	Zahl	%
SoSe 23 + WiSe 23/24	1431	656	46%	775	54%
SoSe 24 + WiSe 24/25	1574	803	51%	771	49%

6. Gleichstellungsdaten HSB-6

Link zu differenzierten Gleichstellungsdaten im Zeitverlauf:

https://www.hs-bremen.de/assets/hsb/de/Dokumente/Gleichstellungsstelle/Gleichstellungsberichte/Gleichstellungsdaten/Gleichstellungsdaten_HSB_im_Zeitverlauf_bis_2024_f%C3%BCr_Webseite.pdf

7. Gleichstellung auf Landesebene_1

1. Bremer Genderoffensive Hochschulen

2. Wissenschaftsplan 2030

<https://umwelt.bremen.de/wissenschaft/wissenschafts-und-hochschulpolitik/wissenschaftsplan-2030-2391338>

3. Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Bremer Hochschulen (LaKoF)

4. Runder Tisch Fair Care Bremer Hochschulen

Save the Date: 20.11.2026, 10-13:00 Uhr, Haus der Wissenschaft

5. Gender Pay Gap Studie (prognos)

https://umwelt.bremen.de/sixcms/media.php/13/Studie%20Gender%20Pay%20Gap%20in%20der%20Bremer%20Wissenschaft_FINAL.pdf



7. Gleichstellung auf Landesebene_2

Gender Pay Gap Studie (prognos)

Ziele der Studie:

- Entgeltunterschiede sichtbar machen
- Ursachen analysieren
- Handlungsoptionen für das Schließen von Entgeltlücken entwickeln

Untersucht wurden:

- alle landesbreitlichen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Professor:innen, Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau sowie in Technik und Verwaltung

7. Gleichstellung auf Landesebene_3

Gender Pay Gap Studie (prognos)

Zentrales Ergebnis:

„Der Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft insgesamt beträgt 9,4 Prozent, unterscheidet sich jedoch deutlich zwischen den Beschäftigtengruppen.

Der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst in allen Beschäftigtengruppen beträgt bei Frauen 32,48 Euro, bei Männern 35,86 Euro. Die Differenz von 3,38 Euro ergibt einen Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft von insgesamt 9,4 Prozent.“ (S.5)

Weitere Ergebnisse:

- Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung: 8,5 % GPG
- Akademischer Mittelbau: 3,6 % GPG
- Professor:innen: 3,9 % GPG

7. Gleichstellung auf Landesebene_4

Gender Pay Gap Studie (prognos)

Handlungsfelder (Empfehlungen):

1. Messbare Ziele in Gleichstellungsplänen verankern und Verbindlichkeit stärken
2. Karrieren von Frauen – für Führungsaufgaben und im MINT-Bereich – fördern
3. Vereinbarkeit und gleiche Aufteilung von Sorgearbeit unterstützen
4. Sichere Karrierewege im akademischen Mittelbau ausbauen
5. Berufungsverfahren und Leistungsbezügevergabe bei Professor:innen transparenter gestalten
6. Transparenz über die Grenzen und Spielräume von Tarifverträgen für Tarifbeschäftigte schaffen
7. Verdeckte Benachteiligung verhindern, Genderkompetenz stärken
8. Kontinuierliches Gender Pay Gap-Monitoring etablieren

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dank allen Gleichstellungsakteur*innen der HSB,
insbesondere den Dezentralen Frauenbeauftragten und ZKFF-Mitgliedern

Dank allen Personen, die Gleichstellungsarbeit
auf vielfältige Weise unterstützen