

Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 24. März 2011**Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen im Lande Bremen**

Das Land Bremen verfügt über ein leistungsfähiges Wissenschaftssystem, das nicht nur in der Region, sondern auch deutschlandweit und international einen hervorragenden Ruf genießt. Die Sicherung einer exzellenten Forschung und die Ausbildung hervorragender Wissenschaftler und Fachkräfte ist eine Schlüsselfrage der künftigen Entwicklung des Stadtstaates.

Die Attraktivität des bremischen Hochschulstandortes ist mitentscheidend dafür, kreative junge Menschen aus ganz Deutschland hierher zu locken. Ein attraktiver Hochschulstandort zeichnet sich nicht nur aus durch gute Lehr- und Forschungsbedingungen, sondern auch durch gute Rahmenbedingungen für die Qualifizierung und Karriereplanung.

Gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven sind die Voraussetzung dafür, auch in Zukunft exzellentes wissenschaftliches Personal zu gewinnen. Dies stellt besondere Anforderungen an die Personalentwicklung der Hochschulen.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Wie hat sich die Beschäftigung an den bremischen Hochschulen in den letzten zehn Jahren entwickelt?
 - a) Wie hat sich das Beschäftigungsvolumen bei den Professorinnen und Professoren sowie beim wissenschaftlichen Mittelbau (in Kopffzahlen und Vollzeitäquivalenten mit dem jeweiligen Frauenanteil und unterschieden nach Hochschulen) in den Jahren 2000, 2005 und 2009/2010 entwickelt?
 - b) Wie hat sich die Zahl der Studierenden pro Professur in den Jahren 2000, 2005 und 2009/2010 (in Kopffzahlen und Vollzeitäquivalenten mit dem jeweiligen Frauenanteil und unterschieden nach Hochschulen) entwickelt?
 - c) Wie hat sich das Beschäftigungsvolumen im Verwaltungsbereich (inklusive Sekretariaten) und im Technikbereich in den einzelnen Hochschulen in den Jahren 2000, 2005 sowie 2009/2010 verändert?
2. Gibt es im Bereich der Hochschulen eine sogenannte Wiederbesetzungssperre, und wenn ja, wie bewertet der Senat dieselbe?
3. Wie bewertet der Senat die Einführung der Juniorprofessur in Bremen? Wie hat sich die Zahl der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren seit der Einführung entwickelt, und welche Perspektiven sieht der Senat für diesen neuen Karriereweg?
4. Hat der Senat Kenntnisse darüber, ob und inwiefern die Zahl befristeter Stellen im Mittelbau getrennt nach Hochschulen in den letzten Jahren zugenommen hat? Wenn ja, was sind die Gründe dafür, wie bewertet der Senat die Zunahme, und welche Möglichkeiten sieht der Senat, längerfristige Perspektiven zu schaffen?
5. Welche Kenntnisse hat der Senat über die Auswirkungen des hohen Drittmittelanteils auf die Beschäftigungsstruktur und die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen?

6. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, zukünftig für alle Hochschulen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur sowohl den Frauenanteil auszuweisen als auch den jeweiligen Anteil von befristeten und unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau?
7. Welchen Stellenwert haben aus Sicht des Senats strukturierte Promotionsprogramme für die wissenschaftliche Qualifizierung? Wie hat sich die Zahl der Doktorandinnen und Doktoranden in diesen Programmen in den letzten fünf Jahren entwickelt? Hat der Senat Kenntnisse darüber, wie viele Teilnehmende sich über ein Stipendium finanzieren, und wie viele sozialversicherungspflichtige Stellen im Rahmen der jeweiligen Promotionsprogramme angeboten werden?
8. Welche Bedeutung haben aus Sicht des Senats Stipendien für Post-Doktoranden und Habilitanden an den Hochschulen im Land Bremen? Hat der Senat Kenntnisse über eine Zunahme von Stipendien zulasten von sozialversicherungspflichtigen Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler? Wenn ja, wie beurteilt er diese?
9. Welchen Stellenwert haben aus Sicht des Senats Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Welche Weiterbildungs- und Orientierungsangebote gibt es an bremischen Hochschulen für Absolventen und Angehörige aus dem Mittelbau, die sie auf Tätigkeiten im hochschulischen und insbesondere auch im außerhochschulischen Bereich vorbereiten?
10. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, künftig auch studentische Hilfskräfte tarifvertraglich abzusichern?

Sybille Böschen,
Björn Tschöpe und Fraktion der SPD

D a z u

Antwort des Senats vom 24. Mai 2011

1. Wie hat sich die Beschäftigung an den bremischen Hochschulen in den letzten zehn Jahren entwickelt?
 - a) Wie hat sich das Beschäftigungsvolumen bei den Professorinnen und Professoren sowie beim wissenschaftlichen Mittelbau (in Kopfzahlen und Vollzeitäquivalenten mit dem jeweiligen Frauenanteil und unterschieden nach Hochschulen) in den Jahren 2000, 2005 und 2009/2010 entwickelt?
 - b) Wie hat sich die Zahl der Studierenden pro Professur in den Jahren 2000, 2005 und 2009/2010 (in Kopfzahlen und Vollzeitäquivalenten mit dem jeweiligen Frauenanteil und unterschieden nach Hochschulen) entwickelt?
 - c) Wie hat sich das Beschäftigungsvolumen im Verwaltungsbereich (inklusive Sekretariaten) und im Technikbereich in den einzelnen Hochschulen in den Jahren 2000, 2005 sowie 2009/2010 verändert?

Zur Beantwortung wird auf die beigelegten Tabellen verwiesen.

Bei den aufgeführten Zahlenreihen zum beschäftigten Personal wurde nicht unterschieden zwischen finanzierten Stellen aus dem Landeshaushalt und finanzierten Stellen aus Drittmitteln. Enthalten sind insoweit auch die aus befristeten Sondermitteln beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die in erheblichem Umfang eingeworbenen Drittmittel, wie z. B. die Drittmittel für Forschungsvorhaben, die Mittel der Exzellenzinitiative, die Mittel für Stiftungsprofessuren, die Hochschulpaktmittel sowie die Sondermittel zur Verbesserung von Lehre und Studium haben insgesamt zu einer Erhöhung des Beschäftigungsvolumens geführt.

2. Gibt es im Bereich der Hochschulen eine sogenannte Wiederbesetzungssperre, und wenn ja, wie bewertet der Senat dieselbe?

Der Senat hat am 8. März 2010 beschlossen, Neueinstellungen grundsätzlich auf den Bedarf im Rahmen der Übernahme von Nachwuchskräften zu begren-

zen und alle anderen Stellen im Kernhaushalt und in den ausgegliederten Einrichtungen grundsätzlich verwaltungsintern auszuschreiben. Diese Regelung für den Personalbereich hat der Senat mit seinem Beschluss vom 11. Mai 2010 zur haushaltswirtschaftlichen Sperre („Bewirtschaftungsmaßnahmen“) bekräftigt und konkretisiert. Es handelt sich bei der Regelung nicht um eine „Wiederbesetzungssperre“, bei der freiwerdende Stellen grundsätzlich nicht wieder besetzt werden dürfen. Vielmehr sollen freiwerdende Stellen im Regelfall durch eine Ausschreibung innerhalb der Verwaltung wieder besetzt werden.

Für eine Reihe von auszuschreibenden Stellen, z. B. auch im wissenschaftlichen Bereich, sind innerhalb der Verwaltung jedoch nicht ausreichend Fachkräfte vorhanden bzw. Drittmittelgeber bestehen auf eine externe Ausschreibung. Da es aus diesen Gründen nicht möglich ist, alle Stellen auf internem Wege zu besetzen, hat der Senat am 20. April 2010, am 8. Juni 2010, am 6. Juli 2010 und am 9. November 2010 Ausnahmen von der Verpflichtung zur internen Ausschreibung insbesondere im Bereich des wissenschaftlichen Personals für folgende Personalgruppen beschlossen:

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen,
- befristet einzustellendes Personal, welches ausschließlich aus Drittmitteln oder sonstigen Einnahmen finanziert wird sowie Befristungen für Schwangerschafts-, Elternzeit- und Krankheitsvertretungen.

Darüber hinaus wurde ein Verfahren entwickelt, wie mit Stellen umzugehen ist, bei denen eine interne Ausschreibung nicht zum Erfolg geführt hat. In diesen Fällen muss das zuständige Ressort eine Entscheidung des Senats herbeiführen.

Weitere „hochschulinterne“ Wiederbesetzungssperren, nach denen freiwerdende Stellen generell nicht wiederbesetzt werden dürfen, wurden an den Bremer Hochschulen nicht festgelegt. Angesichts der gegenwärtigen Finanzsituation prüfen die Hochschulen jedoch sehr genau, ob und zu welchem Zeitpunkt vakante Stellen wiederbesetzt werden müssen. So können bei der Universität Bremen freiwerdende Stellen im nicht wissenschaftlichen Bereich grundsätzlich nur universitätsintern wiederbesetzt werden. Ausnahmen sind nach entsprechender Einzelfallentscheidung durch die Universitätsleitung möglich und auch in den Fällen, in denen eine Refinanzierung vorhanden ist. In diesen Fällen greift dann das oben genannte Verfahren, wonach entsprechende Stellen zunächst verwaltungsintern im Beiblatt zum Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen auszuschreiben sind.

Im wissenschaftlichen Bereich ist für die Wiederbesetzung freier Stellen ebenfalls eine Genehmigung durch die Universitätsleitung erforderlich, es sei denn, es ist eine Refinanzierung vorhanden. Für die Wiederbesetzungen erstellen die Fachbereiche Prioritätenlisten unter Berücksichtigung der Anforderungen in der Lehre und der rechtlich bindenden Berufungsvereinbarungen.

Durch die Einführung der globalen Mittelzuweisungen haben die Hochschulen eine höhere Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit beim Einsatz der Mittel erhalten, die sich explizit auch auf die Personalmittel bezieht. Nach Einschätzung des Senats gehen die Hochschulen sehr sorgfältig und verantwortungsbewusst mit dieser Eigenverantwortlichkeit um. Dies gilt auch für die getroffenen Bewirtschaftungsmaßnahmen bei der Wiederbesetzung von Stellen.

3. Wie bewertet der Senat die Einführung der Juniorprofessur in Bremen? Wie hat sich die Zahl der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren seit der Einführung entwickelt, und welche Perspektiven sieht der Senat für diesen neuen Karriereweg?

Aus der Sicht des Senats ist die Einführung der Juniorprofessur sehr positiv zu bewerten. Mit der Juniorprofessur wurde ein neuer Karriereweg geschaffen, der jungen und durch eine herausragende Promotion qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern schon sehr frühzeitig die Möglichkeit eröffnet, selbstständig zu forschen und zu lehren. Insbesondere in Verbindung mit einer tenure-track-Option, die für besonders Qualifizierte eine beschleunigte Überleitung in eine ordentliche Professur ermöglicht, ist die Juniorprofessur für hochqualifizierte junge Forscherinnen und Forscher aus dem In- und Ausland sehr attraktiv.

An der Universität Bremen sind seit der Einführung dieser Personalkategorie im Jahr 2002 insgesamt 43 Personen auf eine Juniorprofessur berufen worden, darunter 40 % Frauen. Von den insgesamt 43 Ernennungen konnten bislang 23 Personen auf unbefristete Hochschullehrerstellen der Universität Bremen übernommen werden, neun Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Universität wieder verlassen, um den Ruf einer anderen Hochschule anzunehmen, bei elf besetzten Juniorprofessurstellen ist der Befristungszeitraum noch nicht abgelaufen, d. h. die Verfahren zur eventuellen Übernahme auf unbefristete Stellen laufen noch.

Aus der Sicht des Senats kann festgestellt werden, dass es gelungen ist, mit der Juniorprofessur junge qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler für Bremen zu gewinnen, und dass die Juniorprofessur zugleich genutzt werden konnte, um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen.

4. Hat der Senat Kenntnisse darüber, ob und inwiefern die Zahl befristeter Stellen im Mittelbau getrennt nach Hochschulen in den letzten Jahren zugenommen hat? Wenn ja, was sind die Gründe dafür, wie bewertet der Senat die Zunahme, und welche Möglichkeiten sieht der Senat, längerfristige Perspektiven zu schaffen?
5. Welche Kenntnisse hat der Senat über die Auswirkungen des hohen Drittmittelanteils auf die Beschäftigungsstruktur und die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen?

Dem Senat liegen gegenwärtig keine datengestützten Kenntnisse darüber vor, ob und inwiefern die Zahl befristeter Stellen im Mittelbau in den letzten Jahren zugenommen hat. Aufgrund der deutlich gestiegenen Drittmittelleinnahmen ist jedoch von einer Zunahme der befristeten Stellen auszugehen.

Die hohe Drittmittelquote ist aus der Sicht des Senats ein Zeichen für die besondere Leistungsfähigkeit der bremischen Wissenschaft. Da Drittmittel stets nur für einen begrenzten Zeitraum, in der Regel für zeitlich limitierte Aufgaben bzw. Projekte, zur Verfügung gestellt werden, führen die Erfolge bei der Drittmittelwerbung dazu, dass die Anzahl der befristet und der teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler steigt. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt es deshalb entscheidend darauf an, dass es gelingt, jeweils rechtzeitig vor dem Ende eines Drittmittelprojektes eine Anschlussfinanzierung zu erreichen.

Bis 2007 gab es eine strikte Befristungsgrenze von insgesamt maximal zwölf Jahren. Darüber hinaus war eine befristete Beschäftigung nicht möglich. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 2007 wurde diese Grenze aufgehoben, sodass befristete Arbeitsverhältnisse nun aneinander gereiht werden können. Die Dauer des Einzelarbeitsverhältnisses ist dabei jeweils an die Drittmittelfinanzierung gekoppelt.

Befristete Arbeitsverhältnisse, gerade auch auf der Qualifikationsstufe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gehören zur allgemeinen Praxis und zur Realität im Wissenschaftsbereich. Dies hat jedoch zur Folge, dass mehrfach aneinander gereichte befristete Beschäftigungsverhältnisse die Planungssicherheit der Beschäftigten einschränken und die persönliche Lebensplanung erschweren können. Unbefristete Vertragsverhältnisse im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus würden allerdings die verfügbaren Stellen auf Dauer blockieren und damit eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erschweren. Zeitlich begrenzte Drittmittelvorhaben könnten so nur schwer realisiert werden.

6. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, zukünftig für alle Hochschulen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur sowohl den Frauenanteil auszuweisen als auch den jeweiligen Anteil von befristeten und unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau?

An den Bremer Hochschulen wird inzwischen im Rahmen des sogenannten Gendercontrollings für alle Personalkategorien der Frauenanteil erhoben und kann insofern auch im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur ausgewiesen werden.

Eine systematische Erfassung der Daten für befristet Beschäftigte ist an den Hochschulen, die die Personalverwaltungssoftware PuMa-Online verwenden, für den aktuellen Bestand darstellbar. Zeitreihenvergleiche sind zurzeit noch nicht möglich.

7. Welchen Stellenwert haben aus Sicht des Senats strukturierte Promotionsprogramme für die wissenschaftliche Qualifizierung? Wie hat sich die Zahl der Doktorandinnen und Doktoranden in diesen Programmen in den letzten fünf Jahren entwickelt? Hat der Senat Kenntnisse darüber, wie viele Teilnehmende sich über ein Stipendium finanzieren, und wie viele sozialversicherungspflichtige Stellen im Rahmen der jeweiligen Promotionsprogramme angeboten werden?

Die Zahl der Doktorandinnen und Doktoranden in strukturierten Promotionsprogrammen hat sich an der Universität Bremen in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht, insbesondere durch die über Drittmittel geförderten Doktorandenschulen (GLOMAR; POLMAR, BIGSS).

Die Zahl der Kollegdoktoranden hat sich im Zeitraum von 2005 bis zum Jahr 2009 mehr als verdreifacht und liegt aktuell bei 330. Im Jahr 2010 wurden 165 Stipendien finanziert und 142 Stellen.

Strukturierte Promotionsprogramme haben aus der Sicht des Senats einen hohen Stellenwert für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Doktorandinnen und Doktoranden in den Programmen sind – anders als bei der Einzelpromotion oder der klassischen Promotion in der Arbeitsgruppe – systematisch in ein begleitendes Qualifizierungsprogramm, in moderne Betreuungsstrukturen und in die Forschungsarbeit eingebunden. Diese Einbindung fördert den wissenschaftlichen Austausch und den Dialog zwischen Doktoranden und Betreuern. Sie ermöglicht eine regelmäßige und beiderseitige Verständigung über den zeitlichen Rahmen und den Fortschritt des Promotionsvorhabens und eine bessere Betreuung durch die Professorinnen und Professoren. Zugleich bieten strukturierte Promotionsprogramme gute Ansätze zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit (transparente Bewerbungsverfahren, Betreuungsvereinbarungen, Betreuung durch Komitees). Diese Merkmale strukturierter Promotionsprogramme sind beispielhaft für die Weiterentwicklung der Promotion.

8. Welche Bedeutung haben aus Sicht des Senats Stipendien für Post-Doktoranden und Habilitanden an den Hochschulen im Land Bremen? Hat der Senat Kenntnisse über eine Zunahme von Stipendien zulasten von sozialversicherungspflichtigen Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler? Wenn ja, wie beurteilt er diese?

Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Grundlage zukunftsicherer Forschung. Für eine Forschungsuniversität sind deshalb aus der Sicht des Senats die Förderung von Promotionen oder andere Formen der Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses von entscheidender Bedeutung.

Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen an der Universität Bremen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und lag 2009 bei 319. Demgegenüber haben sich in den letzten Jahren an der Universität Bremen jährlich im Durchschnitt nur etwa 20 Personen habilitiert. Die Universität Bremen hat in den letzten Jahren aus universitären Mitteln insgesamt nur vier Stipendien an Post-Docs und an Habilitanden vergeben. Außerdem wurden zehn Post-Doc-Stipendien von der VW-Stiftung eingeworben. Angesichts dieser geringen Zahlen von Stipendien für Post-Docs und Habilitanden, ist nicht davon auszugehen, dass diese Förderung zulasten von sozialversicherungspflichtigen Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geführt hat.

9. Welchen Stellenwert haben aus Sicht des Senats Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Welche Weiterbildungs- und Orientierungsangebote gibt es an bremischen Hochschulen für Absolventen und Angehörige aus dem Mittelbau, die sie auf Tätigkeiten im hochschulischen und insbesondere auch im außerhochschulischen Bereich vorbereiten?

Die Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs nehmen beständig zu. Der wissenschaftliche Nachwuchs soll forschen und lehren, über berufs-

praktische Kompetenzen verfügen, managen und kooperieren, sich vernetzen und publizieren, er soll interdisziplinär denken und international orientiert sein und sich kontinuierlich weiterbilden.

Angesichts dieser vielfältigen und umfassenden Anforderungen haben Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen einen sehr hohen Stellenwert. Der Senat begrüßt es deshalb, dass die Bremer Hochschulen dabei sind, ihre Weiterbildungsangebote weiter zu entwickeln und auszubauen und sich hochschulspezifisch als Orte des lebenslangen Lernens für unterschiedliche Zielgruppen zu profilieren.

Die Hochschulen bieten eine breite Palette unterschiedlicher Qualifizierungsmaßnahmen an. Neben fachwissenschaftlichen Angeboten werden auch Qualifizierungsangebote zu überfachlichen Kompetenzen, z. B. zu den Themenfeldern Kommunikation, Rhetorik, Präsentation, Didaktik, Wissenschaftsmanagement, Personalführung, Projektmanagement sowie zur Berufsplanung und Existenzgründung durchgeführt.

Die Qualifizierungsangebote umfassen Maßnahmen, die sowohl für eine Tätigkeit innerhalb des Hochschulsystems, als auch Qualifizierungen für künftige Tätigkeiten außerhalb des Hochschulbereichs relevant sind.

Großes Interesse finden auch die Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen speziell für Frauen, so z. B. das Karriereentwicklungspaket „Perspektive Promotion“, das Gruppencoaching für die Promotionsabschlussphase, Mentoringprogramme für Absolventinnen mit dem Berufsziel Wissenschaftlerin sowie die Mentoringprogramme mit dem Berufsziel Professur. Speziell zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Promotionsphase hat die Universität Ende letzten Jahres als zentrale Service- und Beratungsstelle das Promotionszentrum ProUB eingerichtet. Der Senat begrüßt diese vielfältigen Angebote und Aktivitäten, mit denen die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter optimiert werden können und die eine umfassende Qualifikation für eine berufliche Tätigkeit innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs ermöglichen.

10. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, künftig auch studentische Hilfskräfte tarifvertraglich abzusichern?

Im Geltungsbereich des derzeit gültigen Tarifvertrags der Länder sind studentische Hilfskräfte nach § 1 Abs. 3 Buchstabe c) ausdrücklich ausgenommen. Die Festlegung der Vergütung erfolgt in Bremen durch den Senat. Eine tarifvertragliche Absicherung der studentischen Hilfskräfte wäre zunächst von einer Prüfung abhängig, ob die Systematik und Zielsetzung eines Tarifvertrages, der Regelungen zu den wechselseitigen Rechten und Pflichten beider Vertragspartner enthalten müsste, mit der Ausrichtung der studentischen Hilfskraftverträge als neben dem Studium wahrgenommener und zumeist in der Lehre angesiedelter Aufgabe in Einklang zu bringen ist.

Tabellarische Darstellungen zur Beantwortung der Frage 1a-1c.

Universität Bremen									
1) a) Wiss. Personal Köpfe und VZÄ (alle Finanzierungen)									
Dienststart	Köpfe			Köpfe			Köpfe		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen*	350	54	15%	322	63	20%	291	73	25%
Wiss. Mittelbau	1390	434	31%	1448	499	34%	1820	737	40%
Wiss. Personal insg.	1740	488	28%	1770	562	32%	2111	810	38%
Koop.prof. enthalten									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen	339,88	51,56	15%	312,48	58,71	19%	283,50	68,50	24%
Wiss. Mittelbau	1087,26	305,44	28%	1130,12	350,84	31%	1415,90	515,66	36%
Wiss. Personal insg.	1427,14	357,01	25%	1442,60	409,55	28%	1699,40	584,16	34%
Koop.prof. enthalten									
1) b) Studierende zu Prof.									
	2000	2005	2010						
Studierende	18076	22537	18135						
Studierende/Prof (Köpfe)	52	70	62						
Studierende/Prof (VZÄ)	53	72	64						
1) c) Nichtwiss. Personal VZÄ (alle Finanzierungen)									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Techniker/innen	428,66	145,59	34%	451,38	146,35	32%	443,57	136,81	31%
Verwaltung	480,74	382,60	80%	534,88	422,67	79%	546,79	425,24	78%
Nichtwiss. Personal insg.	909,40	528,19	58%	986,25	569,03	58%	990,36	562,06	57%
* Technik inkl. Raumpflege									
* Verwaltung inkl. Sekretariate									

Hochschule Bremen									
1) a) Wiss. Personal Köpfe und VZÄ (alle Finanzierungen)									
Dienststart	Köpfe			Köpfe			Köpfe		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen*	135	13	10%	131	21	16%	104	27	26%
Wiss. Mittelbau	91	32	35%	93	50	54%	114	67	59%
Wiss. Personal insg.	226	45	20%	224	71	32%	218	94	43%
Koop.prof. enthalten									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen	134,40	11,90	9%	129,61	19,00	15%	101,25	26,25	26%
Wiss. Mittelbau	81,90	25,75	31%	81,47	35,40	44%	94,07	45,23	48%
Wiss. Personal insg.	216,30	37,65	17%	211,08	54,40	26%	195,32	71,48	37%
Koop.prof. enthalten									
1) b) Studierende zu Prof.									
	2000	2005	2010						
Studierende	5800	5800	6850						
Studierende/Prof (Köpfe)	43	56	62						
Studierende/Prof (VZÄ)	43	57	63						
1c) Nichtwissenschaftl. Personal VZÄ (alle Finanzierungen)									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Techniker/innen	24,75	4,61	19%	54,26	7,45	14%	51,23	8,20	16%
Verwaltung	73,99	45,69	62%	105,51	64,23	61%	123,12	73,93	60%
Nichtwiss. Personal insg	98,74	50,30	51%	159,77	71,68	45%	174,35	82,13	47%
* Technik inkl. Raumpflege									
* Verwaltung inkl. Sekretariate									

Hochschule Bremerhaven									
1) a) Wiss. Personal Köpfe und VZÄ (alle Finanzierungen)									
Dienststart	Köpfe			Köpfe			Köpfe		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen*	55	3	6%	73	10	14%	73	11	15%
Wiss. Mittelbau	0	0	0%	9	4	44%	6	3	50%
Wiss. Personal insg.	55	3	6%	82	14	17%	79	14	18%
Koop.prof. enthalten									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen	55,00	3,00	6%	69,90	9,00	13%	73,00	11,00	15%
Wiss. Mittelbau	0,00	0,00	0%	6,00	2,50	42%	4,50	2,30	51%
Wiss. Personal insg.	55,00	3,00	6%	75,90	11,50	15%	77,50	13,30	17%
Koop.prof. enthalten									
1) b) Studierende zu Prof.									
	2000	2005	2010						
Studierende	1310	2230	2830						
Studierende/Prof (Köpfe)	24	34	39						
Studierende/Prof (VZÄ)	24	35	39						
1c) Nichtwissenschaftliches Personal VZÄ (alle Finanzierungen)									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Techniker/innen	25,50	5,00	20%	34,70	7,50	22%	35,20	8,20	23.3%
Verwaltung	31,70	22,70	72%	36,20	22,90	63%	36,90	25,20	68%
Nichtwiss. Personal insg.	57,20	27,70	48%	70,90	30,40	43%	72,10	33,40	46%
* Technik inkl. Raumpflege									
* Verwaltung inkl. Sekretariate									

Hochschule für Künste									
1) a) Wiss. Personal Köpfe und VZÄ (alle Finanzierungen)									
Dienststart	Köpfe			Köpfe			Köpfe		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen*	57	13	23%	71	16	23%	74	22	30%
Wiss. Mittelbau	2	1	50%	9	6	67%	11	7	64%
Wiss. Personal insg.	59	14	24%	80	22	28%	85	29	34%
* inkl. LfbA									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Professoren/innen*	49,77	11,27	23%	58,53	12,78	22%	58,78	17,53	30%
Wiss. Mittelbau	2,00	1,00	50%	6,25	4,25	68%	9,25	5,75	62%
Wiss. Personal insg.	51,77	12,27	24%	64,78	17,03	26%	68,03	23,28	34%
* inkl. LfbA									
1) b) Studierende zu Prof.									
	2000	2005	2010						
Studierende	704	883	818						
Studierende/Prof (Köpfe)	12	11	10						
Studierende/Prof (VZÄ)	14	14	12						
1c) Nichtwissenschaftl. Personal VZÄ									
Dienststart	Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente			Vollzeitäquivalente		
	2000			2005			2010		
	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %	insg.	davon weiblich	weiblich in %
Techniker/innen*	16,97	12,47	73%	24,00	13,00	54%	24,00	12,00	50%
Verwaltung**	24,00	13,00	54%	35,00	23,00	66%	33,00	22,00	67%
Nichtwiss. Personal insg.	40,97	25,47	62%	59,00	36,00	61%	57,00	34,00	60%
* Technik inkl. künstl. Betrieb und Raumpflege									
** Verwaltung inkl. Sekretariate									