

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Stellungnahme der Universität Bremen - Zwischenbilanz

vorgelegt am 15.02.2011

durch das Rektorat der Universität Bremen,
die Dekane und Dekaninnen aller 12 Fachbereiche
sowie unter Beteiligung der Zentralen Frauenbeauftragten nach BremHG

Inhalt

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

A.1 Durchgängig	2
A.2 Transparent	3
A.3 Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert	3
A.4 Kompetent	5

B. Personelle Gleichstellungsstandards

B.1 Durchgängig	7
B.2 Transparent	8
B.3 Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert	12
B.4 Kompetent	14

Gender in Forschung und Lehre	15
--------------------------------------	-----------

Anlagen

Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

A.1 Strukturelle Gleichstellungsstandards - Durchgängig

Geschlechtergerechtigkeit ist eines der sechs Leitziele der Universität Bremen. Der Rektor auf zentraler Ebene und DekanInnen auf dezentraler Ebene tragen gemäß Bremischem Hochschulgesetz die Verantwortung zur Realisierung des Ziels. Mit der expliziten Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen beim Kanzler und einer eigenen Stabsstelle, dem Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung, Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten, dem Zentrum für Gender Studies, dem Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik sowie der Diversity-Beratung hat sich ein großes Netz von AkteurInnen mit vielfältigen Expertisen, Aufgaben und Rollen gebildet.

Ressourcen:

- *Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung: 2x1 und 3x0,75 Wimi-Stellen sowie 1x0,5 Stelle Verwaltung unbefristet aus Eigenmitteln der Universität sowie diverse punktuelle Aufstockungen über Sonder- und Drittmittel; studentische Hilfskräfte*
- *Zentrale Frauenbeauftragte: 0,5 Stelle WiMi-Stelle Freistellung aus Eigenmitteln; 0,5 Wimi-Stelle als Referentin der Frauenbeauftragten über befristet bis 31.12.2012 über Sondermittel; studentische Hilfskräfte für die Zentrale Kommission für Frauenfragen*
- *Leitung des Kompetenzzentrums Frauen in MINT: 1 Wimi-Stelle, unbefristet, finanziert aus Eigenmitteln und Drittmittel*
- *Diversity-Beratung der Leitung: 0,25 Wimi-Stelle, unbefristet, finanziert aus Eigenmitteln; studentische Hilfskraft*

Steuerungsinstrumente wie Haushaltsbudgetierung und Zielvereinbarungen wurden frühzeitig um geschlechterpolitische Kriterien ergänzt. Zielvereinbarungen zwischen dem Land Bremen und der Universität sowie zwischen der Hochschulleitung und den Dekanaten beinhalten die Befassung mit dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit. Auf Landesebene sind die Ziele quantitativ und qualitativ ausgelegt. Universitätsintern spielen die Zielvereinbarungen zwar finanziell aufgrund der vergleichsweise kleinen Summen nur eine geringe Rolle, aber als Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten haben sie kommunikativ eine große Bedeutung. Geschlechtergerechtigkeit ist dort ein zentraler Gegenstandsbereich. Außerdem ist sie eines der sechs Leistungskriterien der formelgebundenen Mittelvergabe mit einem Anteil von 6%.

Darüber hinaus bringen **gleichstellungspolitische Akteurinnen ihre Expertise im Rahmen struktureller Reformprojekte** ein (BremHG, Grundordnung, Berufungsordnung, Zentrale Forschungsförderung, Exzellenzinitiative). So nimmt die Zentrale Frauenbeauftragte regelhaft an den Sitzungen des Rektorats und den zentralen Kommissionen teil, das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung und die Zentrale Frauenbeauftragte beraten kontinuierlich die DekanInnenrunde.

Die Universität Bremen hat ein Managementverfahren zur **Qualitätssicherung von Lehre und Studium** eingeführt. Das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit wird auf der Ebene von Lehre und Studienorganisation berücksichtigt.

Das Leitziel **Geschlechtergerechtigkeit ist in die formellen Entscheidungsstrukturen der Hochschule integriert.** Die konkreten akteurszentrierten Projekte erfahren große Wertschätzung, grundsätzlicher Widerstand gegen die Berechtigung des Leitziels wird selten offen ausgetragen. Die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm ebenso wie an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben diesen Anerkennungsprozess merklich beflügelt.

Dadurch verkleinern sich die Handlungsfelder alltäglicher Hochschulpraxis, in denen geschlechterpolitische Auseinandersetzungen keine Berücksichtigung finden. Im Wechselspiel aus inneruniversitären Signalen sowie externen Anforderungen zum Beispiel durch die DFG gerät das jeweils eigene hochschulpolitische Handeln in den Fokus kritischer Reflexion. Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung durchdringen also sukzessive die alltäglichen Arbeitsprozesse von Wissenschaft und Verwaltung. Die vorhandenen geschlechterpolitischen Parallelstrukturen bilden das qualitative Rückgrat und Korrektiv im Prozess des Mainstreamings.

In Erweiterung des geschlechterpolitischen Ansatzes baut die Universität Bremen mit dem Rückenwind der Projekte „Vielfalt als Chance“ (CHE Consult GmbH 2010-2012) sowie „Ungleich besser“ (Stifterverband) ein **Diversity Management** auf. Als eine der ersten universitären Unterzeichnerinnen der Charta der Vielfalt hat sich die Universität öffentlich dazu bekannt, die Vielfalt aller an der Institution beteiligten Personen und Gruppen als Potential anzuerkennen und wertzuschätzen. Dies geschieht im Sinne eines intersektionellen Ansatzes, der die Diversity Kategorien zwar benennt, jedoch als miteinander verwoben behandelt. Praktisch werden dabei die langjährigen Erfahrungen in der Geschlechterpolitik und Antidiskriminierungsarbeit mit den Bereichen Migration, Internationales, Beeinträchtigung sowie Studierbarkeit verbunden und durch neue

Maßnahmen ergänzt. Ausgangspunkt ist die Beteiligung an der Studierendenbefragung Quest und damit der Fokus auf die Studierenden.

Die großen Chancen aus Professorinnenprogramm, DFG-Gleichstellungsstandards und Charta der Vielfalt nutzend haben sich **hochkarätig und interdisziplinär besetzte Arbeitsgruppen** zusammen gefunden, die die jeweiligen **Konzepte zur Förderung von Vielfalt intensiv erörtern** und über den Kanzler und das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung wirkungsvoll verzahnt sind. Darüber hinaus verlangte insbesondere der DFG-Prozess nach einer Auseinandersetzung zwischen DekanInnen und Hochschulleitung, die im Zuge der Erstellung der Zwischenbilanz deutlich intensiviert wurde. Die AkteurInnen ringen um die Anerkennung ihrer jeweiligen Perspektive bezogen auf die geschlechterpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten und Veränderungsnotwendigkeiten. Der Verständigungsprozess erweist sich als äußerst wertvoll, um die Verbindung zwischen Zentrale und Dezentrale und damit auch die Wirkung der geschlechterpolitischen Aktivitäten zu vertiefen. (siehe auch B.2)

Last but not least fördert die DFG mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch die Kooperation zwischen Forschungsverbänden und zentralen AkteurInnen der Chancengleichheit/Antidiskriminierung. Die verstärkt in Anspruch genommenen zentralen Unterstützungsangebote bei der erfolgreichen Antragstellung basieren auf dem Prinzip des Einklangs von Organisationsanalyse, Zielentwicklung und praktischer Umsetzung.

A.2 Strukturelle Gleichstellungsstandards - Transparent

Das Finanzcontrolling der Universität Bremen hält mit dem **Jahresbericht „Uni in Zahlen“** jährlich ausführliches Zahlenmaterial nach erbrachten Leistungen und eingesetzten Ressourcen bereit. Die überwiegenden Daten sind geschlechtsspezifisch aufbereitet. Im **Kapitel „Geschlechterverhältnisse“** können seit 2009 Entwicklungsverläufe über mehrere Jahre, Bundesvergleiche und Verläufe von Studienanfang bis zur Professur schnell erfasst werden (www.finanzcontrolling.uni-bremen.de/daten/index.htm). Darüber hinaus bietet die Arbeitsstelle Chancengleichheit auf ihrer Homepage ausführliches geschlechtsspezifisch aufbereitetes Datenmaterial an.

Das Kompetenzzentrum für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (www.meta.uni-bremen.de) führt seit mehreren Jahren ein **gendersensibles Monitoring** bezogen auf die Frauen- und Männeranteile an den Studierenden **in den MINT-Fächern** durch. Hierbei geht es um eine kontinuierliche Beobachtung von Studierendenkohorten im Studienverlauf mit dem Fokus auf die Geschlechterverhältnisse zu Studienbeginn, beim Studienabschluss sowie bei den Übergängen Bachelor zu Master und Master zu Promotion. Das Kompetenzzentrum legt den Monitoring-Bericht jährlich dem Rektorat und den DekanInnen der MINT-Fächergruppe vor.

Das auf geschlechtsspezifische Bedarfe ausgerichtete **Monitoring von Berufungsverfahren** ist im Dezernat Personalwesen angesiedelt. Die besondere Aufmerksamkeit für die Berufungsverfahren im Professorinnenprogramm sowie Grete-Henry-Programm (A.4) haben zu einer weiteren Verfeinerung der Datensichtung geführt.

Im Rahmen der neu justierten Zentralen Forschungsförderung (B.1) ist von Beginn an (voraussichtlich März 2011) ein nachfolgendes Controlling aller Förderlinien geplant, dass auch den möglichen Gender Bias der Vergabepaxis frühzeitig erkennen helfen soll.

A.3 Strukturelle Gleichstellungsstandards - Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert

Seit 2004 zählt Familienfreundlichkeit zur strategischen Ausrichtung der Universität Bremen. Die Universitätsleitung entwickelt und realisiert vielfältige Projekte in den Bereichen **Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium mit Familienaufgaben** sowie **für Dual Career Paare**. Schrittweise verankert sie eine familienbewusste Personalpolitik und eine familiengerechte Gestaltung der Studienbedingungen. Traditioneller Garant für die Umsetzung ist die aktive Partizipation aller Hochschulgruppen an inneruniversitären Entscheidungsprozessen. Strategische Ziele sind:

- Abbau von Ausgrenzungen bei der Rekrutierung gegenüber MitarbeiterInnen und WissenschaftlerInnen mit Kindern/Kinderwunsch
- Herstellung von chancengleichen Karriereperspektiven für WissenschaftlerInnen
- Förderung studierender Mütter und Väter für einen erfolgreichen Studienverlauf
- Langfristige Kulturveränderung im Hinblick auf die Verbindung von Teilzeitarbeit und wissenschaftlicher Karriere.

Gesteuert wird der Prozess „Familienfreundliche Universität“ in dem seit sieben Jahren kontinuierlich arbeitenden **Lenkungskreis Gender Mainstreaming**. Unter der Leitung des Kanzlers gestalten Dekane, WissenschaftlerInnen, Verwaltung, Interessensvertretung sowie das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung das Auditverfahren *familiengerechte hochschule*. Die Mitglieder des Lenkungskreises stellen eine breite Kommunikation über die Fortschritte und die zentrale Bedeutung des Prozesses sicher. Die Arbeitsgruppe „Familienfreundliches Studium“ – ebenfalls hochkarätig und fachlich fundiert besetzt - verzahnt den Gesamtprozess mit studierenden Eltern.

Die Universität Bremen vertritt gegenüber neuberufenen ProfessorInnen eine **offensive Dual Career Policy**, die sie mit einer Kooperationsvereinbarung zwischen bremischen Wissenschaftseinrichtungen und der Universität Oldenburg über den eigenen Standort hinaus getragen hat. Sie hilft bei der Suche nach einem attraktiven Arbeitsplatz für die jeweiligen PartnerInnen der Neuberufenen sowie nach Betreuungsplätzen für Kinder. Mehr als ein Drittel aller Neuberufenen nehmen die Dienste des Dual Career Welcome Centers in Anspruch.

Ressourcen: 0,15 A10-Stelle unbefristet aus Eigenmitteln der Universität; Sachmittel in kleinem Umfang

Zahlreiche **Betreuungsangebote** wurden in den letzten Jahren eingerichtet:

- Kindertagesstätte für unter Dreijährige mit ganzjährigen Öffnungszeiten; Konzept „Frühkindliche Bildung“
- Kinderhaus auf dem Campus für Kleinkinder von Beschäftigten und Studierenden
- Ferienfreizeiten für Kleinkinder und Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten
- Notfallbetreuung sowie Betreuungsangebote für Tagungen, Kongresse und Prüfungszeiten
- In Planung: Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung für Studierende und für WissenschaftlerInnen in Sonderforschungsbereichen und Graduiertenschulen

Lebensraum „Familienfreundliche Universität“

- Familienportal (<http://www.familie.uni-bremen.de/>) sowie flächendeckende Printmedien für Studierende und Beschäftigte mit Kindern
- Notfallfonds für Studierende mit Kindern
- Regelmäßige Vernetzungstreffen für Studierende und für WissenschaftlerInnen mit Kindern
- Wegweisersystem zu familienfreundlichen Orten auf dem Campus: Spielecken in zentralen Universitätsgebäuden; Hochwertige Spielkisten in den Beratungsstellen; Kostenfreie Mittagessen für Kinder von Studierenden sowie attraktiver Eltern- Kind-Bereich in der Mensa

Führungskräfteentwicklung

- Aktuell in der Umsetzung: Individuelle Gespräche mit allen DekanInnen zu den Themen „Arbeitszeiten, Sprech- und Gremienzeiten sowie Arbeitsbelastungen insbesondere für junge WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben in Qualifizierungsphasen“
- In Planung: Individuelle Gespräche mit StudiendekanInnen zu Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches in den Studien- und Prüfungsordnungen (Sommersemester 2011)
- In Planung: Auswertung der Gespräche im Hinblick auf die Entwicklung eines Handlungsleitfadens mit realistischen und umsetzbaren Anregungen für Führungs- und Lehrkräfte
- In Planung: Auswertung der Gespräche im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Führungskräfteprogramms, sowohl für den Wissenschaftsbereich als auch für die Administration; Ziel ist eine effektivere Synchronisation der beiden Bereichen bezogen auf Arbeits- und Anwesenheitszeiten von Beschäftigten mit Familienaufgaben.

Ressourcen:

- *Projektleitung des audits familiengerechte hochschule beim Dezernenten Organisation/Personalentwicklung sowie beim Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung; jeweils unbefristet aus Eigenmitteln der Universität*
- *Kinderbetreuungskosten jährlich 134.620 € (zzgl. Miet- und Nebenkosten)*
- *Kosten für die Umsetzung des audit familiengerechte hochschule für den Zeitraum 2007-2013: 20.000 €*
- *Weitere Kosten für die Gestaltung des familienfreundlichen Campus, diverse Befragungen zum Thema „Familienfreundliche Hochschule“, studentische Hilfskräfte sowie Kommunikationsmedien aus Eigenmitteln, Landesmitteln zur Verbesserung der Lehre und Studiengebührenfonds*

A.4 Strukturelle Gleichstellungsstandards - Kompetent

Die Bedeutung geschlechterparitätisch besetzter Universitätsgremien für eine die Vielfalt ihrer Mitglieder spiegelnde Hochschulpolitik und eine auf Qualität ausgerichtete Personalpolitik wurde in der Universität Bremen intensiv erörtert. Dafür boten die Einführung einer universitären Grundordnung sowie die Reformierung der Berufsordnung willkommene Anlässe. Das BremHG schreibt seit einem Jahr eine 40%ige Quote beider Geschlechter bei der Besetzung von Gremien vor. Ergänzend enthält auch die Berufsordnung der Universität eine Sollvorschrift zur paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen.

In diesem Zusammenhang ist auch die **mangelnde Frauenpräsenz an der Spitze von Forschungsverbänden** und koordinierten Programmen stärker auf die Agenda gekommen.

Bereits im Rahmen des Professorinnenprogramms formulierte die Universität Entwicklungsziele und generierte erste Ideen zur Abhilfe (z.B. Aufbau eines Fonds zum Ausgleich einer stärkeren Gremien-Beanspruchung von Professorinnen).

Die Universität wollte es jedoch genauer wissen und **befragte** im Wintersemester 2009/2010 mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm ihre **Professorinnen**, wie stark sie an der **Gremienarbeit** und an der **Leitungsarbeit in Forschungsverbänden** beteiligt sind, welche Barrieren sie bei der Ausübung solcher Tätigkeiten sehen und welche Anreize sie als förderlich für zusätzliche Funktionen erleben würden (<http://www.chancengleichheit.uni-bremen.de/seiten/themen/personalentwicklung/Abschlussbericht%20Erhebung%20Bremen.pdf>). Die mit 73% aller Professorinnen sehr hohe Beteiligung dokumentiert eindrücklich das Interesse am Thema als auch die Verbundenheit der Universität gegenüber:

- 98% aller Befragten sind in Gremien der Hochschulsebstverwaltung engagiert.
- Die große Mehrheit der Befragten ist in Gremien auf dezentraler Ebene aktiv.
- 70% übernahmen Leitungsfunktionen in Forschungsverbänden.
- Die Mehrheit der Befragten beurteilt die Arbeit in Gremien und Forschungsverbänden positiv.

Neben dem deutlich artikulierten Wunsch nach zeitlicher Entlastung formulierten viele Befragte Unterstützungsbedarf in der Gründungs- und Antragsphase von Forschungsanträgen; hier fügen sich die neu geschaffenen und umgestalteten Angebote der Zentralen Forschungsförderung vortrefflich ein (siehe auch B.1). Die Befragten lobten ausdrücklich die Angebote der Personalentwicklung, besonders das Führungskräftecoaching für ProfessorInnen (siehe auch B.3).

Um den signifikant geringeren Frauenanteil in den zentralen Gremien und auf Dekanatsebene zu begegnen, hat sich die Hochschulleitung nach Auswertung der Bedarfserhebung für eine **gezielte Ansprache von Professorinnen** entschieden. Sie wirbt um sie als Führungskräfte und bereitet sie mit Coachings und zusätzlichen finanziellen Ressourcen auf **Ämter im Rektorat oder Dekanat** vor. Diese Strategie, wenngleich wenig sichtbar, erweist sich als erfolgreich; so konnten zwei Wissenschaftlerinnen für Konrektorate und mehrere für Dekanatsämter gewonnen werden. (siehe auch B.2)

Neben diesen unmittelbaren Effekten schafften die Professorinnenbedarfserhebung sowie deren öffentliche Auswertung Gelegenheiten zur Debatte über die Frage der Gremienpräsenz von Frauen sowie die Wirksamkeit geschlechterpolitischer Instrumente.

Die 2008 erlassene **Berufsordnung und der Berufsleitfaden** enthalten weitgehende Regelungen, die dem Gender Bias in den professoralen Auswahlverfahren auf verschiedenen Ebenen begegnen sollen:

- Ausweitung der Vorrecherche für geeignete Kandidatinnen
- Paritätische Zusammensetzung der Berufungskommission
- Briefing der neu eingeführten fachfernen BeraterInnen im Hinblick auf ihre Aufgaben, sich um die Einhaltung der universitären Leitziele zu kümmern
- Intensive Suche nach Gutachterinnen
- Aufnahme einer Befangenheitsregelung
- Abschließender Bericht über die Aktivitäten zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen inkl. einer geschlechtsdifferenzierten Statistik unter Berücksichtigung von BewerberInnen-, Kommissions- und GutachterInnenseite.

Professorinnenprogramm und Berufsordnung allein vollbrachten noch nicht den erhofften Wechsel in der Berufungspolitik. So entwickelten Rektorat und DekanInnenrunde im Sommer 2010 das **Grete-Henry-Programm** (siehe auch B.1), dessen Kernstück die **Sammelausschreibung von Professuren mit der gezielten Werbung für Frauen** ist. Im Rahmen der Debatte über Sinn, Ziel und

Ausgestaltung des Programms verliefen Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung für DekanInnen und fachferne BerichterstellerInnen en passant. Die Runde erörterte unter fachlicher Begleitung von Zentraler Frauenbeauftragter und Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung Fragen nach der Definition und Bemessung von Exzellenz, den Risiken und Chancen einer gezielten Werbung für Frauen sowie den Ausgrenzungsrisiken geschlechtsneutraler Ausschreibungen. Die intensive Begleitung der im Grete-Henry-Programm laufenden Berufungsverfahren schärft überdies den Blick für die Zahlen; so justierte die Universität auch ihr Berufungs-Monitoring neu.

Darüber hinaus wurden 2009 und 2010 mit den Mitteln aus dem Professorinnenprogramm **zielgruppenspezifische Workshops für Dezentrale Frauenbeauftragte zur Sensibilisierung für den Gender Bias in Berufungsverfahren** und die entsprechenden gegensteuernden Instrumente in der Ordnung durchgeführt. Ein fortlaufendes Angebot ab 2011 ist geplant.

Für 2011/2012 angedacht sind weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für DekanInnen, Berufungskommissionsmitglieder und fachferne BerichterstellerInnen in Berufungsverfahren. Inspiriert durch das **STRIDE-Projekt** an der University of Michigan (http://sitemaker.umich.edu/advance/recruitment_stride_), das im Kern das Genderkompetenz-Lernen von ProfessorInnen durch ProfessorInnen beinhaltet, erwägt die Universität die Möglichkeit, hierfür Gelder aus dem Professorinnenprogramm zur Verfügung zu stellen und ein ähnlich gelagertes auf die eigene Hochschule zugeschnittenes Projekt durchzuführen.

Die Universität Bremen setzt externe BeraterInnen sowie das Instrument des Assessment Centers zur Ermittlung der **Führungs- und Sozialkompetenzen von ProfessorInnen** ein. Das zusätzliche Element öffnete die Tür für ein erweitertes Verständnis von Führung in der Wissenschaft und kommt nicht zuletzt mit Blick auf die vorherrschenden Geschlechterrollenkonstruktionen besonders auch Wissenschaftlerinnen zu Gute. Die Beratungsfirma erweiterte in der Kooperation mit der Universität ihren Begriff von Führungskompetenzen durch Genderkompetenzen. Hier wurde ein wichtiger Lernprozess in Gang gebracht.

Mit der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) im Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung hat die Universität bereits vor siebzehn Jahren eine wichtige Fachstelle zur Förderung einer Organisationskultur geschaffen, in der Konflikte und Diskriminierungen verantwortlich bearbeitet werden. (siehe ausführlicher B.3) Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** wurde mit Unterstützung der ADE zeitnah für die Hochschule umgesetzt. So hat die Universität Bremen zwei Ordnungen zur **Regelung des Beschwerdeverfahrens** im Falle verbotener Benachteiligungen und Diskriminierungen erlassen - für MitarbeiterInnen sowie zum Ausgleich der Gesetzeslücke im AGG eine für Studierende, StipendiatInnen und Gäste.

Genderkompetenz zu entwickeln und in die Universität hinein zu tragen, ist eine zentrale Aufgabe der professionellen Gleichstellungsexpertinnen an der Hochschule. So hat die Universität **langfristig angelegte personenbezogene Angebote** entwickelt, die Gleichstellung und Antidiskriminierung befördern, zum Beispiel die intensiv nachgefragten hochwertigen Fortbildungs- und Beratungsangebote der ADE, die Service- und Beratungsaktivitäten des Kompetenzzentrums Frauen in Naturwissenschaft und Technik sowie die vielfältigen Programme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Arbeitsstelle Chancengleichheit. Alle Beratungs-, Fortbildungs- und Personalentwicklungsangebote sind darauf angelegt, die Reflexion der AkteurInnen über die Organisationskultur, die Geschlechterverhältnisse in der Organisation und ihre eigenen Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern. Hier sei darüber hinaus auch auf den bereits unter A.1 und A.3 beschriebenen Kompetenzerwerb im Rahmen der vielfältigen geschlechterpolitischen Arbeitsgruppen verwiesen.

Ressourcen: siehe A.1

Im Gleichstellungskonzept anvisiert und bereits umgesetzt ist der kontinuierliche **Ausbau von plan m, Mentoring in Science zu einem Verbund für geschlechtergerechte Nachwuchsförderung**. Die Universität reagiert damit auf den vielfach geäußerten Bedarf nach einer professionellen geschlechtergerechten Personalentwicklung für Drittmittelprojekte und dezentrale Bereiche mit hoher Qualität und einem ausgeprägten Serviceverständnis. Unter dem Dach von *plan m* ist Platz für Mentoring-Programme von Graduate Schools, Sonderforschungsbereichen und Exzellenzclustern ebenso wie für zentral durchgeführte Programme. (siehe ausführlicher B.3)

B.1 Personelle Gleichstellungsstandards - Durchgängig

Eine offensive **Rekrutierungspolitik** zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen ist ein Produkt der Auseinandersetzungen mit Exzellenzinitiative, Professorinnenprogramm und DFG-Gleichstellungsstandards. Im Mittelpunkt steht dabei das 2010 aufgelegte **Grete-Henry-Programm** zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und personeller Vielfalt. Ziel des Programms ist die deutliche Erhöhung der Frauenanteile und eine größere personelle Vielfalt auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Personals (<http://www.uni-bremen.de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/foerderprogramme/grete-henry-programm.html>). Das Programm umfasst

- die Werbung für Professuren, die besonders mit exzellenten Frauen besetzt werden sollen (B.1)
- regelmäßige Ausschreibungen von Postdoc-Stellen für Wissenschaftlerinnen sowie die Quotierung weiterer Forschungsförderungslinien (B.1)
- die Anwerbung für sowie die Unterstützung von Professorinnen in Leitungsfunktionen der Hochschulselbstverwaltung (A.4)
- ein Dual Career Welcome Service für neuberufene ProfessorInnen und herausragende WissenschaftlerInnen im Mittelbau (A.3).

Mit dem ersten Programmbaustein will die Universität den berufungsfähigen Pool von Wissenschaftlerinnen deutlich erhöhen. Die **Sammelausschreibung** vom September 2010 mit acht **Professuren** quer durch alle Fachgebiete erhielt ein starkes Echo. Die Zahl der Bewerberinnen liegt in mehreren Verfahren deutlich über dem jeweils fachspezifischen Durchschnitt. Für eine Ergebnissicherung ist es allerdings zu früh, die Auswahlprozesse laufen noch. Die positiven Signale nach Sichtung der BewerberInnenlage veranlassen die Universitätsleitung dazu, eine nächste Sammelausschreibung für Februar/März 2011 vorzubereiten.

Die traditionsreiche **Zentrale Forschungsförderung** (ZF) der Universität Bremen durchlief 2010 einen Umgestaltungsprozess. Sie bietet nun – so die universitären Gremien Ende Februar 2011 zustimmen – Förderungen für alle Karrierestufen, erleichtert Übergänge und frühe wissenschaftliche Selbständigkeit. Die traditionelle Stärke in der Einzelförderung von Frauen (50%Quote bei den Promotionsstipendien für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen; ein explizites Frauenförderprogramm für Postdocs) fließt in die neuen Linien der ZF ein. Mit getrennten Ausschreibungen für Männer und Frauen und damit faktischen 50%-Quoten stattet die ZF die Linien „Brückenstipendien zur Promotion“ (acht Stipendien jährlich) sowie „Brückenstellen in die Postdoc-Phase“ (jeweils vier neue pro Jahr) aus; das Förderelement „eigene Projekte für Postdocs“ (jeweils drei neue pro Jahr) bleibt auch weiterhin ausschließlich Wissenschaftlerinnen vorbehalten. Darüberhinaus etabliert die ZF ein nachfolgendes Controlling, um einem möglichen Gender Bias in der Vergabepaxis der anderen Förderlinien frühzeitig begegnen zu können.

Bereits vor einigen Jahren wurde eine **Rahmenvereinbarung für die Betreuung von Promovierenden** entwickelt, die für die direkt vergebenen Stellen angewendet und den Fachbereichen als Grundlage empfohlen wird. Im Rahmen der Empfehlungen sind diverse geschlechterpolitisch relevante Elemente wie der Umgang mit Konflikten sowie die Einführung in die jeweilige *scientific community* geregelt. Der Rahmenvereinbarung voraus ging ein mehrjähriger Prozess, in dem die Bedeutung und die Herausforderungen der Promotionsphase intensiv erörtert wurden.

Im Sommer 2010 öffnete die **universitätsweite Graduiertenschule ProUB** ihre Tore. Sie bildet ein Dach für verschiedenste Promotionsformen und bietet die Möglichkeit, Vielfalt fördernde Qualitätsstandards in der Rekrutierung, Auswahl und Betreuung von Promovierenden systematisch zu entwickeln und in der Fläche umzusetzen. Dazu gehört auch das Vorantreiben des Betreuungskontraktes. Das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung arbeitet (hier insbesondere über das Projekt *Perspektive Promotion*) ebenso wie die Diversity-Expertin der Hochschulleitung intensiv mit ProUB zusammen, um Geschlechtergerechtigkeit und die Förderung von Vielfalt im Graduiertenschuldach der Universität zu verankern.

Die durch die Exzellenzinitiative geförderten **Graduiertenschulen** Bremer International School of Social Sciences (BIGSSS) und Bremer International School for Marine Sciences (GLOMAR) verbinden erfolgreich universitäre Ziele wie internationales wissenschaftliches Renommee mit einer geschlechterparitätischen Nachwuchsförderung. Die Chancen von Frauen auf eine Promotion steigen im Rahmen von systematischen Bewerbungsverfahren und einer stärker vom persönlichen Betreuungsverhältnis losgelösten Qualifizierungsphase. Sie steigen auch deshalb, weil sich beide

Einrichtungen sehr explizit für eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung von Fellowships und Postdoc-Stellen einsetzen. So liegt der Frauenanteil an den Ph.D-Students in beiden Schools bei 50%. Die BIGSSS weist außerdem hervorragende Zahlen auch im Bereich der Leitungspositionen auf.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms führt das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung seit Februar 2010 das Projekt **Perspektive Promotion** durch. Ziel ist, exzellente Studentinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen und Promovendinnen aus diesen Fächern zu unterstützen. Das Projektteam richtet sich auch an ProfessorInnen; so soll ihr Blick für die Qualität potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen und den Gender Bias im persönlichen Auswahl- und Förderverhalten geschärft werden. (siehe ausführlicher B.3)

Im Zuge der Hochschulstrukturreformen ist es den Hochschulen ermöglicht worden, eigene **Zulassungskriterien** aufzustellen, die über Zeugnisnoten hinausgehen und mit den Entwicklungszielen der jeweiligen Hochschule korrespondieren. Verschiedene Gerichtsurteile erklärten die Verfahren partiell für unzulässig. Mit der Reform der Reform sind auch veränderte Regelungen für Vorpraktika und Praktika während des Studiums in Kraft getreten, die die Studentinnenanteile in den technischen Studiengängen verbessern sollen. Das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik beobachtet die Auswirkungen der reformierten Verfahren auf die MINT-Fächer in der Universität Bremen und setzt über die jährlichen Monitoringberichte (A.2) im Bedarfsfall zeitnah gegensteuernde Impulse.

In den **MINT-Fächern** werden **weitere Maßnahmen** mit Hilfe von Landesmitteln bzw. dem Professorinnenprogramm umgesetzt, **um insbesondere Studentinnen zu gewinnen** wie das „MINT-Coaching“ zur Karrieregestaltung und zum Berufseinstieg von Studentinnen sowie die Verknüpfung von speziellen Studienorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und die Beratung zu geschlechtergerechten MINT-Schulaktivitäten. (siehe ausführlicher B.3)

B.2 Personelle Gleichstellungsstandards - Transparent

Neben der **Gesamtübersicht** und den Zielvorgaben präsentierte die Universität 2009 bereits zwei weitere Tabellen **entlang der Fachbereichsgruppen Natur- und Technikwissenschaften** (01-05) sowie **Geistes- und Sozialwissenschaften** (06-12). Diese Zweiteilung wird beibehalten; sie entspricht den inneruniversitären Organisationsstrukturen. Sie bietet eine erste Orientierung für die Stärken und Schwächen der Hochschule. Da sie allerdings die strukturellen Unterschiede zwischen den Fachbereichen verdeckt, initiierte die Hochschulleitung eine **differenzierte fachbereichsspezifische Analyse** der jeweiligen geschlechterpolitischen Profile, insbesondere der personenbezogenen Standards. Informationen dazu finden sich weiter unten im Text sowie im tabellarischen Anhang.

In einem mehrstufigen Prozess **diskutierten Leitung und Fachbereiche über Handlungsspielräume geschlechterpolitischer Entwicklungsmöglichkeiten und loteten ihre gegenseitigen Ziele aus**. Dank der breiten Unterstützung, die die DFG-Standards bei den DekanInnen erfahren und der hochkarätig interdisziplinär besetzten DFG-AG, war der interne Lernprozess gut vorbereitet. Wie komplex, ambivalent und zuweilen kleinschrittig er trotz guter Vorbereitung sein kann, zeigte sich im praktischen Ringen um die Anerkennung der jeweiligen Verhältnisse. Als wertvoll hat sich in Bremen eine kommunikationsintensive prozesshafte Entwicklung herausgeschält, die auf Konsens und Überzeugung basiert, weniger auf Sanktionen oder finanzielle Anreize. Diesen langsamen nachhaltigen Weg - als Reformuniversität vorgezeichnet sowie aus finanzieller Notwendigkeit geboren - verfolgt die Universität auch für die Geschlechterpolitik und räumt im Zweifelsfall der Identifikation mit dem geschlechterpolitischen Veränderungsprozess einen höheren Stellenwert ein als der Formulierung allzu ehrgeiziger Zielzahlen.

Studierende - gesamt

Ein zahlenmäßig paritätisches Geschlechterverhältnis bei den Studierenden ist angestrebt und mit 47% (Männer) zu 53% (Frauen) auch weitgehend umgesetzt.

Der Gesamtüberblick über die Studierenden sagt noch nichts über die geschlechtsspezifischen Implikationen der Studienfachwahl aus. Die Zahlen der MINT-Fachbereiche (mit Ausnahme der Biologie und Geowissenschaften) weisen ebenso wie die in den Fachbereichen Kulturwissenschaften, Erziehungs- und Gesundheitswissenschaften auf eine sehr **ausgeprägte Geschlechtssegregation**

hin, derer sich Fachbereiche wie Leitung auch mit den hier dokumentierten Aktivitäten weiterhin intensiv annehmen. Die Geschlechteranteile in den zwei Fächergruppen haben sich in den letzten zwei kleinschrittig aufeinander zu bewegt.

Promotionen - gesamt

Die **Frauenanteile** an den Promotionen sowohl in der Universität in Gänze als auch in vielen Fachbereichen sind in den letzten zwei Jahren **kontinuierlich gestiegen**. Daraufhin hat die Hochschule den Zielzahlenkorridor bis 2013 angehoben.

Die Universität Bremen hat sich für die **Hilfsvariante „Anzahl der Promotionen“** entschieden. Dieser Ersatz birgt zwar den Nachteil, dass er geschlechterpolitisch sehr relevante Aspekte verdeckt, insbesondere das Beschäftigungsverhältnis der Promovierenden sowie die AbbrecherInnenquote. Ebenfalls bedenklich an der gewählten Erfassungsgrundlage ist die stark eingeschränkte Steuerungsmöglichkeit im Hinblick auf das Zieljahr 2013. Knapp vier Jahre sind ein durchschnittlich betrachtet äußerst enger Zeitraum für den gesamten Prozess der Gewinnung neuer Promovendinnen bis hin zum erfolgreichen Abschluss der Dissertation.

Und dennoch wurde das Kriterium „Anzahl der Promotionen“ den „Promovierenden“ vorgezogen, da die Datenlage für „Promovierende“ sehr unvollständig ist. Es gibt kein einheitliches Verfahren an der Hochschule, ab wann Promotionsvorhaben offiziell bei den Promotionsausschüssen gemeldet und entsprechend statistisch erfasst werden können. Auch ist die Vertragsgestaltung bezogen auf Mittelbaustellen mit Qualifizierungsanteil sehr heterogen; es ist nicht immer erfasst, ob die jeweilige Stelle einen Qualifikationsanteil hat. Dieser strukturellen Defizite ist sich die Universitätsleitung bewusst. So sollen die Transparenzansprüche, die heute bereits für die Graduate Schools und die Stellen/Stipendien der Zentralen Forschungsförderung gelten, mit Hilfe der neuen universitätsweiten Graduiertenschule ProUB sukzessive auch für alle anderen Promotionsvorhaben implementiert werden. Verschiedene Umsetzungsmodelle befinden sich in der Diskussion. So wird auch die aktuell ausgeschriebene Controlling-Stelle im Rahmen des Referates Forschungsförderung einen Beitrag zu den **Transparenzbestrebungen im Bereich „Promovierende“** leisten.

Habilitationen, Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen - gesamt

Der Mix aus abgeschlossenen Habilitationen und herausgehobenen Funktionen im wissenschaftlichen Mittelbau ergibt ein **grundsätzlich positives Bild für die Nachwuchswissenschaftlerinnen**; insbesondere unter Hinzuziehung von AG-Leitungen und Habilitierenden variieren die Frauenanteile unweit zwischen 22% und 50%.

Vergleichbar der Karrierestufe Promotion hat sich die Universität Bremen für die **Hilfsvariante „Anzahl der Habilitationen“** entschieden, um mit gesicherten Daten arbeiten zu können.

Die Grundmenge der Habilitationen ist sehr klein, die Steuerbarkeit nur äußerst gering. Der vierjährige Zeitraum zwischen Selbstverpflichtung und Zieljahr schafft kaum Spielräume für eine Gewinnung von weiblichen Habilitierenden bis hin zu ihrem erfolgreichen Abschluss. Vor diesem Hintergrund hat sich die Hochschulleitung entschlossen, hier keine Zielzahlen anzugeben; diese wären nicht seriös steuerbar.

Aufgrund der hochschulstrukturpolitischen Reformen sind Wege zur Professur parallel zur Habilitation vorhanden und gewünscht, so unter anderem die **Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen**. Dieses zusätzliche Kriterium hat die Universität Bremen für die Erfassung und Verbesserung der Karrierechancen von Frauen auf dem Weg zur Professur aufgenommen, zumal insbesondere im Bereich der Postdoc-Wissenschaftlerinnen ein geschlechterpolitisch brisantes Nadelöhr ausgemacht wurde. Statt zentral nutzbarer Statistiken ist die Hochschulleitung hier auf das Wissen der Dekanate angewiesen. Eine exakte Definition, wie anfangs geplant, erwies sich als zu sperrig, um die jeweils spezifischen Mittelbau- und Karrierebedingungen der sehr heterogenen Fachbereiche zu erfassen. Für die vorliegende Datensichtung erhielten die DekanInnen ein grobes Suchraster „Habilitierende mit Stelle/Stipendium an der Universität, herausgehobene Funktion, Verantwortung, Ressourcenzuweisung“. Diesem Profil entsprechen laut Auskunft der DekanInnen 89 Personen in den Fachbereichen, davon 47 Frauen. Die Zahlen geben ein **positives Signal hinsichtlich eines hochqualifizierten weiblichen Mittelbaus**; sie spiegeln sich auch im Teilnehmerinnenprofil der *plan m* Programme (B.3) wieder.

Die Erfassungskriterien sollen in den nächsten Jahren verfeinert und statistisch verlässlicher bearbeitet werden, um dann auch ihren Platz in den entsprechenden Zielzahlentabellen zu erhalten. Neben den Daten selbst gewinnt die Universität durch die Erfassung bereits jetzt ein zusätzliches Sensibilisierungsmoment für Geschlechterverhältnisse im Mittelbau hinzu.

Professuren, Juniorprofessuren - gesamt

Die **Zielzahlen** für die **Frauenanteile** an den für W2/C3-Professuren konnten **bereits 2011 überschritten** werden; insoweit hat die Hochschulleitung den Zielzahlenkorridor angehoben.

Für die **Zielzahlermittlung** wurden die Karrierestufen **Juniorprofessuren und W2/C3-Professuren zusammen gezogen**. Nicht nur strebt die Universität an, Juniorprofessuren ab Stellenplanung möglichst gleichwertig zu behandeln. Auch sind die Ausgangsmengen bei den Juniorprofessuren mittlerweile so gering, dass verlässliche nachhaltige Zielperspektiven schwierig zu formulieren sind. Weiterer Gesichtspunkt ist die Bewertung von Ab- und Zugängen im Bereich Juniorprofessur. Viele ehemalige Juniorprofessorinnen konnten für eine Lebenszeitprofessur an der Universität Bremen gewonnen werden. Deshalb alarmieren hier die Frauenabgänge bei den Juniorprofessuren nur auf den ersten Blick.

Der Zielzahlenkorridor wurde als Ausdruck für den Wunsch nach einer deutlichen Verbesserung der Anteile aber auch der schweren Kalkulierbarkeit verwendet. Insbesondere die letzten Jahre haben deutlich gemacht, wie sehr sich durch den Wettbewerb unter den Hochschulen um die besten eine höhere Fluktuation einstellte als geplant und exzellente Frauen zwar häufig gewollt waren, aber nicht immer für die Universität Bremen gewonnen werden konnten.

Professuren, herausgehoben hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung - gesamt

Die Universität kann eine **Erhöhung der Frauenanteile an den W3/C4-Professuren** verzeichnen. Allerdings **reicht das Tempo** bei Weitem **nicht** aus. Politisches Ziel der Hochschulleitung ist eine Steigerung der Frauenanteile auf dieser Karrierestufe mindestens in vergleichbarer Weise wie die an der Gesamtgruppe der ProfessorInnen.

Aufgrund einer klaren Unterscheidung zwischen C3/W2 einerseits und C4/W3 andererseits wird das **Einstufungsgefälle zugunsten der männlichen Kollegen** deutlich. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Geistes- und Sozialwissenschaften. Hier klaffen die Frauenanteile zwischen C3/W2 und C4/W3 sehr deutlich auseinander (50% bzw. 27%), während es bei den MINT-Fächern nur einen 2%igen Abfall gibt.

Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene - gesamt

Der erklärte Wille der Universität Bremen, weitere Dekaninnen und Konrektorinnen zu gewinnen, hat erste Früchte getragen. **Die 30%-Marke wird 2013 gut zu erreichen sein**. Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Die Universität setzt weiterhin auf eine gezielte Anwerbung und Unterstützung weiblicher Führungskräfte sowie auf eine langfristige Planung. (siehe ausführlicher A.4)

Fachbereiche im Profil

Fachbereich Physik/Elektrotechnik (01)

- Beteiligung am *audit familiengerechte hochschule* (A.3)
- Aufwärtstrend der Frauenanteile an Studierenden und Promotionen
- Nachwuchsgruppenleitungen paritätisch besetzt
- Beteiligung an der ersten Sammelausschreibung im Grete-Henry-Programm

Fachbereich Biologie/Chemie (02)

- Erfolgreiche Besetzung von herausgehobenen Postdoc-Stellen mit Frauen (acht von fünfzehn)
- Beteiligung an der ersten Sammelausschreibung im Grete-Henry-Programm

Fachbereich Mathematik/Informatik (03)

- MINT-Projekte für Schülerinnen und Studentinnen (B.4)
- Ab 2010 eigenes Programm zur Erhöhung der Frauenanteile an den Promotionen (u.a. Finanzierungspool für Brückenphasen)

Fachbereich Produktionstechnik (04)

- MINT-Projekte für Schülerinnen und Studentinnen (B.4)
- In Planung aktuell: Workshop zur Attraktivitätssteigerung der Studiengänge für Frauen

Fachbereich Geowissenschaften (05)

- Hohe Frauenpräsenz bis hin zu den Nachwuchsgruppenleitungen (60%)
- Neuberufungsquote bei den Kooperationsprofessuren (außerhalb der Tabelle) ab 2009: 43%; zentrale Bedeutung dieser Wissenschaftlerinnen für den Fachbereich
- Beteiligung an der ersten Sammelausschreibung im Grete-Henry-Programm

Fachbereich Rechtswissenschaft (06)

- Erfolgreiche Anhebung der Frauenanteile an den Promotionen
- Beteiligung an der ersten Sammelausschreibung im Grete-Henry-Programm

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft (07)

- In Planung für 2011: Aufgrund der niedrigen Promotionsanteile von Frauen Kooperation mit dem Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung zur Vertiefung bereits eingeführter Maßnahmen für Promovendinnen (*Perspektive Promotion*, B.3)
- Beteiligung an der ersten Sammelausschreibung im Grete-Henry-Programm

Fachbereich Sozialwissenschaften (08)

- Hohe Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen
- Dekanat ohne Frauen; Besetzung einflussreicher Leitungämter jenseits des Dekanates mit Frauen (Graduate-School, besondere Kooperationsprofessuren); aktuell 25%, Ziel für 2013: 33%
- Beteiligung an der ersten Sammelausschreibung im Grete-Henry-Programm

Fachbereich Kulturwissenschaft (09)

- Beteiligung am *audit familiengerechte hochschule* (A.3)
- Hohe Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen

Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaften (10)

- Beteiligung am *audit familiengerechte hochschule* (A.3)
- Erfolgreiche stabile Anhebung der Frauenanteile an den Promotionen
- Beteiligung an der Sammelausschreibung im Grete-Henry-Programm

Fachbereich Gesundheitswissenschaften (11)

- Hohe Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen
- Ab 2010 eigenes Programm zur Erhöhung der Frauenanteile an den Promotionen
- Beteiligung an der ersten Sammelausschreibung im Rahmen des Grete-Henry-Programms

Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften (12)

- Hohe Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen
- Ausbau der Promotionsintensität

B.3 Personelle Gleichstellungsstandards - Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert

Den europäischen Standards der Chancengleichheit, strikt nach Leistung zu urteilen und zu fördern, entspricht die Universität Bremen, indem sie eine ausdrückliche Antidiskriminierungspolitik verfolgt.

Sie verfügt mit der **Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE)** (www.ade.uni-bremen.de) im Rahmen des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung über eine Beratungs- und Qualifizierungseinrichtung, die die Leitung bei der Entwicklung, Implementierung und Qualifizierung eines Konflikt- und Beschwerdemanagements und der Umsetzung rechtlicher Vorgaben im Bereich Antidiskriminierung unterstützt. Darüber hinaus werden von der ADE vielfältige Serviceangebote zur Sensibilisierung und zum Umgang mit den unterschiedlichsten Diskriminierungsformen für Führungskräfte, Lehrende, Studierende, und Interessenvertretungen bereitgestellt. Das Angebotspektrum reicht von Informationen, über verschiedene Beratungsformen (Einzel- und Gruppenberatung, Coaching, Konfliktmoderation) bis hin zu Veranstaltungsangeboten (Vorträge, Workshops und Fortbildungen). Die hohe Nachfrage bestätigt seit Jahren den Beratungsbedarf in allen Bereichen von Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement.

Die ADE unterstützt zudem im Rahmen der *plan m* Mentoringprogramme junge Wissenschaftlerinnen in einem bewussten Umgang mit hochschulspezifischen Ausgrenzungsmechanismen und Geschlechterstereotypen. Diese Workshops und Intervisionseinheiten bilden ein zentrales und bundesweit einmaliges Fundament des ‚Mentoring in Science‘-Konzeptes.

Ressourcen: 2 Wimi-Stellen aus Eigenmitteln der Universität, unbefristet; siehe auch unter A.1

Charakteristisch für die Verknüpfung von Antidiskriminierung und Chancengleichheit sind auch die Aktivitäten der Hochschule für eine **Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Kinderbetreuung**. So thematisieren die AkteurInnen die Ausgrenzungsmechanismen in der Wissenschaftskultur für Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Gleichzeitig haben sie vielfältige Projekte wie die hochwertigen und ausdifferenzierten Kinderbetreuungsangebote, Vertragsverlängerungen und Kinderzuschläge für PromotionsstipendiatInnen sowie einen familienfreundlichen Campus auf den Weg gebracht. Die Universität Bremen vertritt gegenüber neuberufenen ProfessorInnen eine **offensive Dual Career Policy** und nimmt aktiv am *audit familiengerechte hochschule* teil. (siehe ausführlicher A.3)

Im Rahmen des Professorinnenprogramms geplant war ein **Coachingangebot für Professorinnen**. Nachdem das Dezernat Organisation und Personalentwicklung seine Mittel für Coachingangebote aufstocken konnte, stehen diese seit 2009 allen HochschullehrerInnen zur Verfügung. Sie erhalten die Möglichkeit, sich zu ihrer Führungsrolle in der Wissenschaft professionell begleiten zu lassen. Die sehr positive Resonanz, die dieses Angebot auch im Rahmen der Professorinnenbedarfserhebung erfahren hat, bestätigt die Entscheidung, kein paralleles Angebot für Frauen aufzulegen, sondern das zentrale Angebot geschlechterkritisch zu begleiten.

Ressourcen: Organisation des Coachingprogramms über das Dezernat Organisation/Personalentwicklung (unbefristet); umfangreiche Coaching-Kosten aus Eigenmitteln der Universität sowie Stiftungsgeldern

Ein Herzstück geschlechtergerechter Nachwuchsförderung ist *plan m*, das **Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professur**. (<http://www.chancengleichheit.uni-bremen.de/seiten/themen/mentoring/mentoring.html>) Hier erhalten Frauen die Möglichkeit, ihr Karrieremanagement zu professionalisieren, sich in den *scientific communities* zu vernetzen, ihre Führungskompetenzen auszubauen und einen strategischen Umgang mit den strukturellen Hindernissen in der Wissenschaft zu entwickeln. Angesprochen durch den Erfolg von *plan m* führen das Zentrum für Marine Umweltwissenschaften mit der International School for Marine Sciences (MARUM/GLOMAR) als auch der SFB 597 „Staatlichkeit im Wandel“ unter dem Dach von *plan m* eigene Mentoringprojekte für ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen durch. Anknüpfend an die offensichtliche Wirksamkeit von *plan m* nutzen diese und weitere Forschungsverbünde die attraktiven Angebote des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung und buchen Intervisionseinheiten sowie Seminare zu Themen wie Karriereentwicklung, Antidiskriminierung und Konfliktmanagement.

Ressourcen: 0,75 Wimi-Stelle unbefristet aus Eigenmitteln; ebenso umfangreiche Kosten für studentische Hilfskräfte, für das Seminarangebot, interne Evaluationen sowie die Kommunikationsmedien aus Eigenmitteln sowie partiell aus Stiftungsgeldern; weitere Kosten programmabhängig durch die jeweiligen Auftraggeber in den Forschungsverbänden; siehe auch unter A.1

Im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes startete im Februar 2010 das **Projekt Perspektive Promotion** (<http://www.chancengleichheit.uni-bremen.de/seiten/themen/promotion/promotion.html>). Das Programm richtet sich mit zielgruppenspezifischen Informationen und Workshops an Absolventinnen und Promovendinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Neben den Workshops bilden die Vernetzung von Doktorandinnen und die Beratung weitere Säulen des Programms. Mit Information, Reflexion und Training werden die Hürden des Promotionsanfangs verringert, die Selbstwirksamkeitserwartung der Promotionsinteressentinnen gesteigert und das Karrieremanagement der Nachwuchswissenschaftlerinnen schon in der Anfangsphase gefördert. Die Angebote werden ausgesprochen gut angenommen. Bereits nach einem Jahr Programmlaufzeit zeigt sich der große Bedarf, für den es vorher keine qualifizierte Anlaufstelle gab. Eine weitere Säule stellt zukünftig die Auslobung von jährlich zwei Preisen für exzellente Qualifikationsarbeiten von Studentinnen dar (in Planung für 2011). Diese Preise sollen die Finanzierung einer Exposé-Schreibphase ermöglichen und mit einer individuellen Exposé-Beratung verbunden werden. Ziel aller Aktivitäten ist auch die Sensibilisierung der HochschullehrerInnen für den Gender Bias in der Förderkultur.

Ressourcen: 0,5 Wimi-Stelle finanziert aus Sondermitteln/Professorinnenprogramm sowie Eigenmitteln der Universität Bremen; weitere umfangreiche Kosten für studentische Hilfskräfte, für das Seminarangebot und die Kommunikationsmedien ebenfalls hälftig aus Sonder- und Eigenmitteln der Universität; gleiches gilt für die Studienpreise, die mit ca. 3000€ pro Person dotiert sein werden; vorläufig befristet bis 31.12.2013

Inspiziert durch die Erfolge von *plan m* als auch durch den Lernprozess nach Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat die Universität ab Januar 2011 das Programm „**gender & diversity**“ aufgelegt. BildungsinländerInnen mit Migrationshintergrund gehören bis dato zu der am schlechtesten repräsentierten Gruppe an deutschen Universitäten. „*gender&diversity*“ bietet dieser Zielgruppe Seminare und Vernetzungen im Sinne von Peercoachings an, die geschlechterpolitisch fundiert männliche wie weibliche Studierende mit Migrationshintergrund stärker an die Universität binden und einen Beitrag gegen die strukturelle Ausgrenzung aus dem Wissenschaftssystem leisten sollen. Über die primäre Zielgruppe hinaus steht auch die Sensibilisierung der Lehrenden im Fokus des Programms.

Ressourcen: 0,5 Wimi-Stelle finanziert aus Sondermitteln/Professorinnenprogramm sowie Eigenmitteln der Universität Bremen; weitere umfangreiche Kosten für studentische Hilfskräfte, für das Seminarangebot und die Kommunikationsmedien ebenfalls hälftig aus Sonder- und Eigenmitteln der Universität; vorläufig befristet bis 31.12.2013

Aus dem Kompetenzzentrum für Frauen Naturwissenschaft und Technik heraus wird ein großes Spektrum an **Programmen für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen des MINT-Bereichs** durchgeführt:

- Das in der Universität Bremen entwickelte und international bereits mehrfach übertragene Konzept einer auf Studentinnen und Informatikexpertinnen ausgerichteten **Sommeruniversität**, die **informatica feminale**, wird seit 13 Jahren jährlich mit Teilnehmerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet durchgeführt. Die *informatica feminale* bildet einen Teil des Informatikstudiums und wird als ein wesentlicher Faktor für deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegende Studentinnenanteile in der Informatik angesehen. Zugleich bietet sie hochqualifizierte Weiterbildungen. Studieneinsteig, Verbleib im Studium, Berufsübergang und lebenslanges Lernen auf universitärem Niveau stehen dabei gleichermaßen im Blickfeld. Ab 2010 wurde das Konzept als bundesweite **Ingenieurinnen-Sommeruni** in die Fachgebiete Elektrotechnik und Produktionstechnik / Maschinenbau-Verfahrenstechnik bereits zum zweiten Mal übertragen. Beide Angebote stoßen auf starkes Interesse bei Dozentinnen und Studierenden aus dem In- und Ausland.
- Das **MINT-Coaching-Programm** zur Karrieregestaltung und zum Berufseinstieg von MINT-Studentinnen zielt auf den weiblichen Fach- und Führungsnachwuchs und findet als **Lehrangebot** in den **General Studies** seit April 2009 ein großes Echo. Nach der Premiere für Bachelorstudentinnen können hier ab Januar 2011 auch Master-Studentinnen professionell an ihrer Wissenschaftskarriere arbeiten.
- Seit 2001 beteiligt sich die Universität Bremen am **Girls' Day** und bietet jeweils das größte offene Programm im Land Bremen an. Hierauf aufbauend wurde 2009 der **MINTIA-Klub für Schülerinnen** der Universität Bremen entwickelt. Schülerinnen sind eingeladen, durch Praxisveranstaltungen in Betrieben und Forschungseinrichtungen den Arbeitsalltag von Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen zu erleben. MINT-Studentinnen verschaffen ihnen zudem die Möglichkeit, den universitären Alltag und die Anforderungen im Studium kennen zu lernen.

- Seit 2000 werden in Zusammenarbeit mit den Schulbehörden im Land Bremen **Robotikkurse** durchgeführt, in denen hierfür speziell ausgebildete Informatikstudierende sowie Lehrkräfte gemeinsam unterrichten. Mit den Kursen soll zugleich die Berufsorientierung für technische Berufe verbessert werden. Die gezielte Beratung der Schulen hat zu einer ausgewogenen Beteiligung von Mädchen und Jungen geführt. Bei den lehrenden Studierenden sowie den Lehrkräften wird ebenfalls auf ausgewogene Geschlechterverhältnisse geachtet.
- Im Rahmen eines **naturwissenschaftlich-technischen Schnupperstudiums** für junge Frauen erhalten seit 2003 Schülerinnen der Klassen 10-13 mit sehr positivem Echo die Möglichkeit, durch den Vergleich der Studienfächer und des Studienalltags ihre Wahl zu entwickeln. Dabei finden zugleich Kooperationen mit regionalen Betrieben statt. Das Angebot unterstützt erfolgreich die MINT-Studienfächerwahl von Mädchen.

Ressourcen:

- *Leitung des Kompetenzzentrums und Teilumsetzung der Projekte: 1 Wimi-Stelle unbefristet aus Eigenmitteln der Universität; siehe auch unter A.1*
- *für die Projekte MINTIA, MINT-Coaching, Sommerschulen, Robotikunterricht: 2x0,5 Wimi-Stellen, 1x0,75 Wimi-Stelle finanziert aus Sondermitteln/Professorinnenprogramm, Landesmitteln zur Verbesserung der Lehre, Studiengebühren-Fonds, ESF, Land Bremen sowie Eigenmitteln der Universität Bremen; unterschiedliche Befristungen; für die aus dem Professorinnenprogramm mitfinanzierten Projekte MINTIA und Sommerschulen vorläufige Befristung bis zum 31.12.2013*
- *zusätzlich jeweils umfangreiche Kosten für diverse studentische Hilfskräfte, Kommunikationsmedien und Seminarangebote*

B.4 Personelle Gleichstellungsstandards - Kompetent

Zur leistungsgerechten Gestaltung von Personalauswahlverfahren siehe unter A.4 (Berufungen) und B.1 (wissenschaftlicher Mittelbau)

Gender in Forschung und Lehre

Die Universität Bremen begrüßt ausdrücklich, dass die DFG in ihrer Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch auf die Bedeutung von Genderforschung und Geschlechterfragen in der Lehre eingeht. Deshalb wird dieser Aspekt in einem zusätzlich eingefügten Kapitel hier behandelt.

Mit der **Gender-Prüfung von Forschungsförderungsanträgen** bei der Zentralen Forschungsförderung (angelehnt an die Prüfkriterien der EU-Forschungsförderung) wendet die Universität seit mehreren Jahren ein Instrument an, um die zu fördernden Forschungsinhalte geschlechterpolitisch in den Blick zu nehmen und zu beurteilen. Dieses Instrument trägt zur Sensibilisierung der Mitglieder in den Beratungsgremien bei.

Mit dem **Zentrum für Gender Studies (ZGS)** (www.zfs.uni-bremen.de) verfügt die Universität Bremen über einen zentralen Ort für Geschlechterstudien in Forschung und Lehre. Ausgestattet mit eigenen finanziellen und personellen Ressourcen sowie autonomen Entscheidungskompetenzen steht das ZGS für eine fachliche und hochschulpolitische Integration von Frauen- und Geschlechterstudien. Zielsetzung ist, Normierungen und Ausgrenzungsmechanismen in der Wissenschaft durch feministische Forschung und Lehre zu hinterfragen und neue Perspektiven für Interdisziplinarität zu entwickeln.

Ressourcen: 1 Professorin als ZGS-Sprecherin; 1 Verwaltungsstelle für die Geschäftsführung sowie diverse Drittmittel durch Mitglieder/Kooperationspartnerinnen des ZGS

Mit großer Resonanz bietet das ZGS seit vier Jahren **Gender Studies als Bachelor Nebenfach** an. Der interdisziplinär ausgelegte Studiengang resultiert aus dem mehrjährigen Zertifikatsstudium. Das ZGS stellt Lehrenden und Studierenden auch über die Studienangebote hinaus eine organisatorische und inhaltliche Struktur zur Verfügung, um Aktivitäten und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung zu bündeln. Hier werden wissenschaftliche Veranstaltungen wie Fachtagungen und Vortragsreihen organisiert. Das ZGS kooperiert mit Einrichtungen der Geschlechterforschung im In- und Ausland.

Mit der aktuell vorbereiteten Ausschreibung einer **Professur „Sozialepidemiologie und Gender“** (am Institut für Public Health und Pflegeforschung) soll die Genderforschung innerhalb der Fächer und Wissenschaftsschwerpunkte weiter verstärkt werden. Die Professur reiht sich ein in eine **Vielzahl** bereits seit Jahren **verankerter Genderprofessuren** wie „Soziotechnische Systemgestaltung und Gender“ (FB 03), „Analyse und umweltgerechte Gestaltung von Technik mit besonderer Berücksichtigung der Genderperspektive“ (FB 04), „Genderlaw, Arbeitsrecht, Sozialrecht“ (FB 06), „Soziologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse“ (FB 08) sowie weiterer Professuren besonders in Soziologie, Recht und Geschichte, die systematisch und fundiert Geschlechterfragen bearbeiten. Gut verankert in den jeweils eigenen Disziplinen können die Professuren so auf Forschung und Lehre im jeweiligen Wissenschaftsschwerpunkt ausstrahlen.

Die Universität Bremen blickt auf eine lange Entwicklungsgeschichte der **feministisch-kritischen Auseinandersetzung mit Natur- und Technikwissenschaften** zurück. In der Forschung liegt die Besonderheit in der disziplinübergreifenden Zusammenarbeit und Vernetzung von Natur-/Technikwissenschaften und Kultur-/Gesellschaftswissenschaften. Sie verfügt über ausgeprägte Erfahrungen mit monoedukativen Lehr-/Lernarrangements als Teil des regulären Studiums sowie im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung.

Als Maßnahme im Gleichstellungskonzept umgesetzt ist die **Weiterentwicklung der monoedukativen Sommeruniversitäts-Konzepte** als bundesweites Fachangebot für geschlechtergerechte Lehre und Vernetzung von Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen. (siehe ausführlicher B.3)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Universität Bremen gesamt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	8201	9083	47%	53%	8843	7968	47%	53%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	167	113	60%	40%	170	132	56%	44%	52%-56%	44%-48%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	14	6	69%	31%	13	3,7	82%	18%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	11	10	52%	48%	5	2	71%	29%	keine	keine
Professuren C3/W2**	79	38	68%	32%	68	37	65%	35%	57%-63%	37%-43%
Professuren C4/W3	105	25	81%	19%	106	28	79%	21%	68%-72%	28%-32%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	14	2	87%	13%	31	11	74%	26%	75%-79%	21%-25%
									70%	30%

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

**Im ersten Bericht waren in dieser Spalte alle ProfessorInnen (W2, W3, C2, C3, C4), jetzt nur C3/W2.

***Im ersten Bericht waren in dieser Spalte nur DekanInnen und das Rektorat; aktuell: Erweiterung um gesamte Dekanate.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Natur- und Technikwissenschaften (FB 01-05)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	4337	2029	68%	32%	4231	2078	67%	33%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	100	55	65%	35%	96	65	60%	40%	57%-61%	39%-43%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im 3-Jahresdurchschnitt	6	2	80%	20%	7	2	78%	22%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	2	3	40%	60%	1	1	50%	50%		
Professuren C3/W2**	44	8	85%	15%	39	8	83%	17%	79%-83%	17%-21%
Professuren C4/W3	62	10	86%	14%	61	11	85%	15%	80%-84%	16%-20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	5	0	100%	0%	13	2	87%	13%	75%	25%

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

**Im ersten Bericht waren in dieser Spalte alle ProfessorInnen (W2, W3, C2, C3, C4), jetzt nur C3/W2.

***Im ersten Bericht waren in dieser Spalte nur DekanInnen und das Rektorat; aktuell: Erweiterung um gesamte Dekanate

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwissenschaften (FB 06-12)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	3864	7054	35%	65%	3734	6768	36%	64%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	67	58	54%	46%	74	67	52%	48%	48%-51%	49%-52%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im 3-Jahresdurchschnitt	7	5	61%	39%	6	1,7	78%	22%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	9	7	56%	44%	4	1	80%	20%	keine	keine
Professuren C3/W2**	35	30	54%	46%	29	29	50%	50%	50%	50%
Professuren C4/W3	43	15	74%	26%	45	17	73%	27%	57%-61%	39%-43%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	5	2	71%	29%	9	6	71%	29%	68%-72%	28%-32%
									57%	43%

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

**Im ersten Bericht waren in dieser Spalte alle ProfessorInnen (W2, W3, C2, C3, C4), jetzt nur C3/W2.

***Im ersten Bericht waren in dieser Spalte nur DekanInnen und das Rektorat; aktuell: Erweiterung um gesamte Dekanate

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Physik/Elektrotechnik (01)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	790	153	84%	16%	705	202	78%	22%	78%	22%
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	26,3	5,3	83%	17%	24	7,7	76%	24%	75%	25%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	1,33	0,667	67%	33%	1	0,67	60%	40%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	7	1	87%	13%	11	1	92%	8%	keine	keine
Professuren C4/W3	17	1	94%	6%	18	1	95%	5%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Biologie/Chemie (02)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	413	662	38%	62%	401	630	39%	61%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	28,7	32,3	47%	53%	31	36,3	46%	54%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	1,333	0,667	67%	33%	1,67	1	62%	38%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	0%	0%
Professuren C3/W2	13	2	87%	13%	10	1	91%	9%	83%	17%
Professuren C4/W3	9	4	69%	31%	9	4	69%	31%	64%	36%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	67%	33%

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Mathematik/Informatik (03)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	1626	779	68%	32%	1420	721	66%	34%	63-65%	35-37%
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	15,7	3,7	81%	19%	16,3	6,3	72%	28%	70%	30%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	2,67	0	100%	0%	2,3	0	100%	0	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	keine	keine
Professuren C3/W2	10	4	71%	29%	7	4	64%	36%	58%	42%
Professuren C4/W3	17	4	81%	19%	14	4	78%	22%	64%	36%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	33%	67%

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Produktionstechnik (04)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	1306	283	82%	18%	1453	326	82%	18%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	18	3,3	85%	15%	10	2	83%	17%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	0	0,33	0%	100%	0,67	0,33	67%	33%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0	0	0	keine	keine
Professuren C3/W2	3	0	100%	0%	4	0	100%	0	keine	keine
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	13	1	93%	7%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Geowissenschaften (05)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	202	152	57%	43%	252	199	56%	44%	50%-60%	40%-50%
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	11,7	10	54%	46%	12,7	11	53%	47%	45%-55%	45%-55%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	1	0	100%	0%	1,3	0	100%	0%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	0	2	0%	100%	0	0			keine	keine
Professuren C3/W2	8	1	89%	11%	7	2	75%	25%	67%	33%
Professuren C4/W3	9	0	100%	0%	8	1	89%	11%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Rechtswissenschaften (06)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	557	792	41%	59%	499	757	40%	60%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	16	14	53%	47%	14,7	11	53%	47%	52%	48%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	1	0,33	75%	25%	0,67	0	100%	0%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	3	0	100%	0%	1	0	100%	0%	keine	keine
Professuren C3/W2	2	4	33%	67%	2	4	33%	67%	keine	keine
Professuren C4/W3	6	1	86%	14%	6	1	86%	14%	75%	25%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	0	3	0%	100%	2	1	67%	33%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Wirtschaftswissenschaft (07)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	818	685	54%	46%	745	611	55%	45%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	20	11	65%	35%	20,3	11	64%	35%	59%	41%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	0,67	0	100%	0%	1,3	0	100%	0%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0				
Professuren C3/W2	3	0	100%	0%	4	0	100%	0%	keine	keine
Professuren C4/W3	12	0	100%	0%	10	1	91%	9%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Sozialwissenschaften (08)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	1037	1100	49%	51%	1032	1037	50%	50%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	11	10,7	51%	49%	11,3	14	47%	53%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	2,33	1,33	64%	36%	1,33	0,33	80%	20%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	0	4	0%	100%	2	1	67%	33%	33%	67%
Professuren C3/W2	10	6	62%	38%	8	8	50%	50%	47%	53%
Professuren C4/W3	9	4	69%	31%	11	3	79%	21%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Kulturwissenschaften (09)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	501	1069	32%	68%	396	930	30%	70%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	7	7,3	49%	51%	5,7	6,7	51%	54%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	1	0,67	60%	40%	0,33	0,33	50%	50%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	1	2	33%	67%	0	0			keine	keine
Professuren C3/W2	7	7	50%	50%	8	7	53%	47%	50%	50%
Professuren C4/W3	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	67%	33%	1	2	33%	67%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaften (10)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	419	1505	22%	78%	444	1577	22%	78%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	4,03	3,03	57%	43%	3	4	43%	57%	45%	55%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	0	1,67	0%	100%	0,33	0,33	50%	50%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0			0%	100%
Professuren C3/W2	3	5	38%	62%	1	3	25%	75%	20%	80%
Professuren C4/W3	8	3	73%	27%	9	4	69%	31%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	67%	33%

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften (11)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	399	1496	21%	79%	449	1552	22%	78%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	6,7	9	43%	57%	9	12,3	42%	58%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	2	0,33	86%	14%	1,67	0,67	71%	29%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0			keine	keine
Professuren C3/W2	5	3	62%	38%	3	3	50%	50%	43%	57%
Professuren C4/W3	4	3	57%	43%	5	3	62%	38%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften (12)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	123	364	25%	75%	155	253	38%	62%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	2	2,7	43%	57%	3	2,7	64%	36%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (3-Jahresdurchschnitt)	0,33	0,33	50%	50%	0,33	0	100%	0%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*										
Juniorprofessuren	2	1	67%	33%	1	0	100%	0%	keine	keine
Professuren C3/W2	3	5	38%	62%	3	4	43%	57%	keine	keine
Professuren C4/W3	2	4	33%	67%	1	5	17%	83%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	67%	33%	1	2	33%	67%	keine	keine

*Siehe Erläuterungen in der Stellungnahme unter B.2