

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Abschlussbericht der Universität Bremen

**vorgelegt am 31.01.2013
durch das Rektorat,
die Dekane und DekanInnen aller 12 Fachbereiche
sowie mit Beteiligung der Zentralen Frauenbeauftragten (BremHG)**

An der Universität Bremen wurde das Amt des Rektors (Prof. Dr.-Ing. Scholz-Reiter, seit September 2012)) und das Amt des Kanzlers (kommissarisch Dr. Martin Mehrrens, seit Januar 2013) neu besetzt.

Die Universität wird von 2012-2017 im Rahmen der Exzellenzinitiative in der 3. Förderlinie mit ihrem Zukunftskonzept „Ambitioniert und agil“ gefördert.

Inhalt

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

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

B. Personelle Gleichstellungsstandards

B.1 Durchgängig	7
B.2 Transparent	9
B.3 Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert	12
B.4 Kompetent	15

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

Anlage: Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

A.1 Strukturelle Gleichstellungsstandards - Durchgängig

Die Universität begrüßt eine **Fortführung des DFG-Projektes zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** über die geplante Laufzeit hinaus. Sie wird sich außerdem zum 28.03.2013 erneut um die Mittel aus dem **Professorinnenprogramm II** des BMBF bewerben.

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 dieses Ziels. Mit der expliziten Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen bei Rektor und Kanzler, mit ihrer Stabsstelle, dem Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung, Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten nach BremHG und LGG, 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: 2 Stellen sowie 3x0,75 Wimi-Stellen und 0,5 Stelle Verwaltung unbefristet aus zentralen Mitteln sowie diverse punktuelle Aufstockungen über Sonder- und Drittmittel; studentische Hilfskräfte*
- *Zentrale Frauenbeauftragte: 0,5 Stelle WiMi-Stelle Freistellung aus zentralen Mitteln; zusätzlich befristet bis 31.10.2013 0,5 Wimi-Stelle als Referentin der Frauenbeauftragten über Sondermittel; studentische Hilfskräfte für die Zentrale Kommission für Frauenfragen*
- *Kompetenzzentrum Frauen in MINT: 1 volle Wimi-Stelle*
- *Diversity-Beratung der Leitung: 0,25 Wimi-Stelle; Referentin des Initiativkreises Diversity 0,25 Wimi-Stelle, studentische Hilfskräfte*

Steuerungsinstrumente wie Haushaltsbudgetierung und Zielvereinbarungen wurden frühzeitig um geschlechterpolitische Kriterien ergänzt. Zielvereinbarungen zwischen dem Land Bremen und der Universität beinhalten die Befassung mit dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit, sie sind quantitativ und qualitativ ausgelegt. Universitätsintern spielen Zielvereinbarungen zwar finanziell aufgrund der vergleichsweise geringen Summen eine kleine Rolle, aber kommunikativ haben sie als Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Dekanaten 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, zum Beispiel bei der Umsetzung des Zukunftskonzeptes im Rahmen der Exzellenzinitiative (2012-2017) (<http://www.uni-bremen.de/exzellent.html>). Die Zentrale Frauenbeauftragte nimmt regelhaft an den Sitzungen des Rektorats, des Akademischen Senats und den zentralen Kommissionen teil, das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung und die Zentrale Frauenbeauftragte beraten kontinuierlich Hochschulleitung und DekanInnenrunde.

Die Universität Bremen hat ein Qualitätsmanagement in Lehre und Studium eingeführt. Das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit wird dabei auf der Ebene von Lehre und Studienorganisation berücksichtigt. Mit dem Projekt **ForstA: Forschend studieren von Anfang an - Heterogenität als Chance**, gefördert seit 2012 im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre, nimmt die Universität den gesamten Studienzyklus in den Blick. Die Maßnahmen zielen auf die inhaltliche und didaktische Verbesserung der Lehre, die Qualität des Studiums und die Erhöhung der Studierendenkompetenzen. Querschnittsthema in allen Teilbereichen des Projektes ist der Umgang mit Vielfalt, welcher auch Fragen der Geschlechtergerechtigkeit impliziert.

Das Leitziel **Geschlechtergerechtigkeit ist in die formellen Entscheidungsstrukturen der Hochschule integriert.** Die konkreten akteurszentrierten Projekte erfahren große Wertschätzung. Die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm I des BMBF, die Einstufung in das vierte Stadium der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die gelungenen Anträge von Forschungsverbundprojekten unter Beratung der Arbeitsstelle

Chancengleichheit haben die Etablierung seit 2009 merklich beflügelt. Im Hochschulmanagement haben zudem wichtige AkteurInnen geschlechterpolitische Zuständigkeiten übernommen, beispielhaft die Hochschulentwicklungsplanung und das Forschungsreferat. Die etablierten Strukturen in der Chancengleichheit und Antidiskriminierung verschaffen dem fortlaufenden Prozess des Mainstreamings ein qualitatives Rückgrat, Kontinuität und selbstkritische Reflexion.

Im Jahr 2012 wurde die Universität Bremen über die Mitwirkung an den Stifterverband- und CHE-Projekten "Ungleich besser!" und "Vielfalt als Chance" als "**Diversity Hochschule**" auditiert sowie über das Projekt "Campus der Vielfalt" vom DAAD und Stifterverband zur "Internationalen Hochschule 2012" gekürt. In die Diversity Strategie der Universitätsleitung ebenso wie in den Intitativkreis Diversity fließt die Expertise aus der Geschlechterpolitik und Antidiskriminierungsarbeit ein. Mit den Fachbereichen Biologie/Chemie, Rechtswissenschaft sowie Erziehungs- und Bildungswissenschaften werden in den nächsten zwei Jahren Diversity-Pilotprojekte für die Bereiche Studium und Lehre ausgearbeitet. Die Kategorie Gender wird hierbei intersektionell mit weiteren Diversitätskategorien verknüpft.

Die Chancen von Professorinnenprogramm, DFG-Gleichstellungsstandards, Diversity-Auditierung und dem *audit familiengerechte hochschule* nutzend haben sich **hochkarätig und interdisziplinär besetzte Arbeitsgruppen** für eine kontinuierliche Kooperation zusammen gefunden, die die jeweiligen **Konzepte zur Förderung von Vielfalt intensiv erörtern**. In den **Beiräten von plan m, Mentoring in Science** sowie dem **Professorinnenprogramm** arbeiten zudem namhafte **Bremer Geschlechterforscherinnen** mit. Sie verzahnen sich wirkungsvoll miteinander entweder über den Kanzler, das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung oder im Falle der Diversity-Aktivitäten über die Konrektorin für Interkulturalität und Internationalität.

Die DFG-Standards waren Anstoß für die Hochschulleitung, die diesbezüglichen Auseinandersetzungen mit den DekanInnen deutlich zu intensivieren. So führte die Hochschulleitung bereits zwei Zyklen mit geschlechterpolitischen **Zielvereinbarungsgesprächen zwischen Fachbereichen und Leitung** durch, in denen jeweils ein Soll-Ist-Vergleich vorgenommen, Modellprojekte vorgestellt und mögliche Hindernisse intensiv erörtert wurden. Der Verständigungsprozess, an dem auch die Zentrale so wie die Dezentralen Frauenbeauftragten aktiv beteiligt sind, erweist sich als äußerst wertvoll, um die Verbindung Zentral-Dezentral und damit auch die geschlechterpolitische Wirkung der zentralen Aktivitäten zu vertiefen. Der nächste Zyklus findet im Wintersemester 2013/2014 statt. Parallel dazu führten VertreterInnen des Lenkungskreises Gender Mainstreaming mit allen Dekanaten intensive Gespräche über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/wissenschaftlicher Karriere und Kindern und schufen so zusätzlich ein Netz zwischen zentralen und dezentralen Führungsverantwortlichen.

Last but not least fördert die DFG mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die **Kooperation zwischen Forschungsverbänden und zentralen AkteurInnen der Chancengleichheit/Antidiskriminierung**. Die verstärkt in Anspruch genommenen zentralen Unterstützungsangebote bei der erfolgreichen Antragstellung beinhalten Organisationsanalyse, Zielentwicklung und konkrete Maßnahmen. Sie haben bereits zu vielfältigen produktiven Projekten geführt (siehe u.a. B.3 *plan m* Mentoring).

A.2 Strukturelle Gleichstellungsstandards - Transparent

Das Finanzcontrolling der Universität Bremen hält mit dem **Jahresbericht „Uni in Zahlen“** ausführliches Zahlenmaterial nach erbrachten Leistungen und eingesetzten Ressourcen bereit. Die Daten sind geschlechtsspezifisch aufbereitet. Im Kapitel „Geschlechterverhältnisse“ können Entwicklungsverläufe über mehrere Jahre, Bundesvergleiche und Verläufe von Studienanfang bis zur Professur gut lesbar erfasst

werden (<http://www.financecontrolling.uni-bremen.de/>). Dieses Datenmaterial stellt eine wesentliche Grundlage für die oben beschriebenen Zielvereinbarungsgespräche dar.

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 Abschluss sowie bei den Übergängen Bachelor zu Master und Master zu Promotion. Der Monitoring-Bericht wird dem Rektorat und den DekanInnen der MINT-Fachbereiche jährlich zur Erörterung vorgelegt.

Das auf geschlechtsspezifische Bedarfe ausgerichtete **Monitoring von Berufungsverfahren** ist im Dezernat Personalangelegenheiten angesiedelt. Die besondere Aufmerksamkeit für die Berufungsverfahren im Professorinnenprogramm sowie Grete-Henry-Programm (A.4) waren der Anlass für eine weitere Verfeinerung der Datensichtung unter Federführung des Referates Hochschulentwicklungsplanung.

Im Rahmen der neu justierten **Zentralen Forschungsförderung** (B.1) werden sämtliche Daten hinsichtlich BewerberInnen insgesamt, KandidatInnen in der engeren Auswahl und akzeptierten BewerberInnen nach Geschlecht erhoben. Eine Evaluation nach den ersten drei Förderjahren im Herbst 2013 wird die Vergabepaxis auch bezüglich eines möglichen Gender Bias thematisieren und bei Bedarf zur Weiterentwicklung der Instrumente führen.

A.3 Strukturelle Gleichstellungsstandards - Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert

Familienfreundlichkeit etabliert sich als ein Baustein der strategischen Ausrichtung der Universität Bremen. Die vielfältigen Maßnahmen in den Bereichen **Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium mit Familienaufgaben** sowie **für Dual Career Paare** tragen Früchte und werden kontinuierlich weiterentwickelt. In den universitären Personalentwicklungsprogrammen ist das Thema sowohl für Führungskräfte als auch für Beschäftigte verbindlich integriert. Studierende der AG Familienfreundliches Studium engagieren sich seit 2007 fortlaufend für eine verbesserte Arbeitssituation von Studierenden mit Familienaufgaben. Gute Ergebnisse lassen sich an der familienbewussten Personalpolitik als auch der familiengerechten Gestaltung der Studienbedingungen ablesen. Voraussetzungen für den Erfolg bilden eine Kombination aus intensiver Kommunikations- und Informationspolitik sowie individuellen Aushandlungsprozessen. Mit dem Ansatz der aktiven Partizipation aller Hochschulgruppen an den Gestaltungsprozessen gewinnt die Universität die Motivation ihrer Angehörigen. Zahlreiche positive Rückmeldungen belegen die richtigen Weichenstellungen. Die Universitätsleitung setzt sich langfristig für eine flächendeckende familienfreundliche Kultur ein und formuliert ihre strategischen Ziele:

- Abbau von Ausgrenzungen bei der Rekrutierung gegenüber MitarbeiterInnen und WissenschaftlerInnen mit Kindern/Kindwunsch
- Herstellung von chancengleichen Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen
- Förderung studierender Mütter/Väter mit dem Ziel eines erfolgreichen Studienverlaufs
- Kulturveränderung zur Ermöglichung wissenschaftlicher Karrieren in Teilzeit
- Führungskräfte in Teilzeit als zentraler Aspekt zur Gewinnung exzellenter Beschäftigter

Die Steuerung des Prozesses „Familienfreundliche Universität“ im **Lenkungskreis Gender Mainstreaming** bewährt sich seit nunmehr sechs Jahren. 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 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.

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

Zahlreiche **Betreuungsangebote** wurden in seit 2011 eingerichtet oder vergrößert:

- Kindertagesstätte für unter Dreijährige mit ganzjähriger Öffnung (Frühkindliche Bildung)
- Kinderhaus auf dem Campus für Kleinkinder von Beschäftigten und Studierenden
- Ferienfreizeiten für Kleinkinder und Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten
- Notfallbetreuung/Betreuungsangebote für Tagungen, Kongresse und Prüfungszeiten
- Zwei neue Betreuungsangebote für Kinder von Promovierenden und Studierenden

Lebensraum „Familienfreundliche Universität“

- Das Familienportal (Relaunch 2012) bietet anspruchsvolle nutzerInnenfreundliche Informationen (www.uni-bremen.de/familie).
- Notfallfonds für Studierende mit Kindern
- Regelmäßige Vernetzungstreffen für Studierende und WissenschaftlerInnen mit Kindern
- Wegweisersystem zu familienfreundlichen Orten auf dem Campus: Spielecken in zentralen Universitätsgebäuden; neueingerichteter Familienraum (2012), Still- und Wickelräume, hochwertige Spielkisten in den Beratungsstellen; Kostenfreie Mittagessen für Kinder von Studierenden sowie attraktiver Eltern-Kind-Bereich in der Mensa

Führungskräfteentwicklung

- Aus Gesprächen mit allen DekanInnen in 2011-2012 zu den Themen „Arbeitszeiten, Sprech- und Gremienzeiten sowie Arbeitsbelastungen insbesondere für junge WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben“ entsteht derzeit eine Handlungshilfe für Führungskräfte, ProfessorInnen und Lehrende.
- Aus Gesprächen mit allen StudiendekanInnen in 2011-2012 zu Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs in den Studien- und Prüfungsordnungen sind verschiedene Handreichungen mit anregenden Beispiele für flexible Studienbedingungen entstanden.

Ressourcen:

- *Projektleitung des audits familiengerechte hochschule beim Dezernenten Organisation/Personalentwicklung sowie beim*
- *Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung; jeweils unbefristet aus Eigenmitteln der Universität*
- *Kinderbetreuungskosten jährlich 139.620 € (zzgl. Miet- und Nebenkosten) □ Kosten für die Umsetzung des audit familiengerechte hochschule für den Zeitraum 2007-2016: 30.000 €*
- *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

Das BremHG schreibt eine 40%ige Quote beider Geschlechter bei der Besetzung von Gremien vor. Die Einführung der Grundordnung sowie die Reformierung der Berufungsordnung boten weitere willkommene Anlässe, die **Bedeutung geschlechterparitätisch besetzter Universitätsgremien** intensiv zu erörtern. So erhielt auch die Berufungsordnung der Universität eine Vorschrift zur paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen.

Ebenfalls stärker auf die Agenda gekommen ist die **mangelnde Präsenz von Frauen an der Spitze von** Forschungsverbänden und koordinierten Programmen. Bis dato sind nur sehr wenige der Spitzenpositionen mit Frauen besetzt.

Die Universität befragte im Wintersemester 2009/2010 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.uni-bremen.de/chancengleichheit/berufungsverfahren-und-professuren.html>) Die öffentliche Auswertung der Erhebung schuf Reflexions- und Sensibilisierungsräume bezogen auf die Frage der Gremienpräsenz von Frauen sowie der Wirksamkeit verschiedener Instrumente auf dem Weg zur Geschlechterparität. Sichtbar wurde, wie die aktuellen Rückmeldungen besonders aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen erneut bestätigen, dass die große Mehrheit der Professorinnen in ihren Fächern und Fachgebieten Leitungsfunktionen übernimmt (auch an der Schnittstelle von Wissenschaft und staatlichen Aufgaben), aber auf der Ebene der Dekanate eher zurückhaltend ist.

Um den signifikant geringeren Frauenanteil in den zentralen Gremien und auf Dekanatebene weiter zu begegnen, hat sich die Hochschulleitung im Anschluss an die 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 erweist sich als vielversprechend; so konnten drei Wissenschaftlerinnen für Rektoratsämter und weitere Professorinnen für Dekanatspositionen in 2010-2011 gewonnen werden. (siehe auch B.2)

Das Thema Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen beleuchtet die Universität auch im Rahmen einer bundesweit vielbeachteten **Fotoausstellung UNISPITZEN** - Professorinnen im Portrait, die Ende 2011 ihre Tore öffnete. (<http://www.uni-bremen.de/unispitzen.html>) Mit der Ausstellung, dem gleichnamigen Katalog sowie den Folgeveranstaltungen, die bis Ende 2013 reichen, würdigt die Universität auf künstlerisch hochwertige Weise die vorbildhaften Leistungen ihrer Professorinnen, die Führungsfunktionen in der Selbstverwaltung oder in Forschungsverbänden übernommen haben. Sie thematisiert zudem mit kulturpolitischen Mitteln die immer noch vorhandenen Schräglagen in Spitzenpositionen und präsentiert exzellente und interessante weibliche Rollenvorbilder.

Ressourcen: Sondermittel/Professorinnenprogramm und Eigenmittel für Honorar- und Werkverträge; Sachmittel

Berufungsordnung und Berufsleitfaden enthalten weitgehende Regelungen, die dem Gender Bias in den professoralen Auswahlverfahren auf verschiedenen Ebenen begegnen sollen:

- Fundierte Vorrecherche mit schriftlicher Dokumentation der Ergebnisse (Vertiefung seit 2011 i.Zshg.m. den Grete-Henry-Sammelausschreibungen)
- Paritätische Zusammensetzung der Berufungskommission
- Briefing der fachfernen BeraterInnen (Leitziel Geschlechtergerechtigkeit)
- Intensive Suche nach Gutachterinnen
- Aufnahme einer Befangenheitsregelung
- Abschließender Bericht über die Aktivitäten zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen inkl. einer geschlechtsdifferenzierten Statistik

Zusätzlich entwickelten Rektorat und DekanInnenrunde im Sommer 2010 das **Grete-Henry-Programm**, dessen Kernstück die **Sammelausschreibung von Professuren mit der gezielten Werbung für Frauen** ist; die dritte Sammelausschreibung ist für Frühling 2013 anvisiert (vgl. B.1). Noch konsequenter kann die im Zukunftskonzept der Universität Bremen (Exzellenzinitiative) entwickelte Maßnahme des **internen Professorinnenprogramms** ihre Kraft entfalten (vgl. B.1). Hier stehen Mittel für mindestens fünf vorgezogene Berufungen ausschließlich für Professorinnen bereit, um mit attraktiver Ausstattung exzellente Wissenschaftlerinnen für die Universität Bremen zu gewinnen. Im Rahmen der Debatten über Ziele, Ausgestaltung und Erfolgsbedingungen beider Programme verlaufen Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung für DekanInnen und fachferne BerichterstatteInnen en passant. Die DekanInnenrunde erörterte Fragen nach der Definition und Bemessung von Exzellenz, den Risiken und Chancen einer gezielten Werbung für Frauen sowie den Ausblendungen geschlechtsneutraler Ausschreibungen. Die Sondierungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen zum internen

Professorinnenprogramm boten zudem die Chance, eine mögliche Neuausrichtung der beteiligten Fächer zu voranzutreiben.

Für 2013/2014 sind nach intensiven Vorrecherchen und externen Beratungen weitere **Gender-Sensibilisierungsmaßnahmen** für DekanInnen, Berufungskommissionsmitglieder und fachferne BerichterstellerInnen in Berufungsverfahren geplant, die aus den Mitteln des Professorinnenprogramms I finanziert werden.

Darüber hinaus werden regelhaft **zielgruppenspezifische Workshops für Dezentrale Frauenbeauftragte zur Sensibilisierung für den Gender Bias in Berufungsverfahren** und die entsprechenden Instrumente in der Ordnung durchgeführt.

Die Universität Bremen setzt externe BeraterInnen sowie das Instrument des Assessment Centers zur Ermittlung der **Führungskompetenzen von ProfessorInnen** ein. Das zusätzliche Element öffnete die Tür für ein erweitertes Verständnis von Führung in der Wissenschaft und kommt nicht zuletzt auch Wissenschaftlerinnen zu Gute. Die Beratungsfirma erweiterte in der Kooperation mit der Universität zudem ihren Begriff von Führungskompetenzen durch Genderkompetenzen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde mit Unterstützung des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung 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 zur Ergänzung des AGG für Studierende, StipendiatInnen und Gäste. (siehe auch B.3)

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 Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE), die Service- und Beratungsaktivitäten des Kompetenzzentrums Frauen in Naturwissenschaft und Technik sowie die vielfältigen zielgruppenangepassten Kommunikationsstrategien 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 zudem auf den bereits unter A.1 beschriebenen Kompetenzerwerb im Rahmen der vielfältigen geschlechterpolitischen Arbeitsgruppen verwiesen.

Ressourcen: siehe A.1

Die Universität baut **kontinuierlich plan m, Mentoring in Science zu einem Verbund für geschlechtergerechte Nachwuchsförderung** aus. Sie 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 Forschungsverbänden, in englischer oder deutscher Sprache und mit weiteren Zielgruppenangepassten Formaten. (siehe ausführlicher B.3)

B.1 Personelle Gleichstellungsstandards - Durchgängig

2012 lag die Neuberufungsquote von Wissenschaftlerinnen bei 31%, eine Zahl, die den eigenen hohen Ansprüchen nicht gerecht wird. Um also nicht auf diesem Niveau zu stagnieren, intensiviert die Universität ihre offensive **Rekrutierungspolitik** zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen. Im Mittelpunkt der hieraus folgenden

Aktivitäten stehen das interne Professorinnenprogramm (Zukunftskonzept, Exzellenzinitiative seit 2012) sowie der Fortführung der Grete-Henry-Sammelausschreibungen.

Mit dem **internen Professorinnenprogramm** unter Leitung der Hochschulentwicklungsplanung steigert die Universität gezielt den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Professuren. Vorgezogene Berufungen mit drei Jahren Überlappung, besondere Startförderungen, Auslandsaufenthalte und Deputatsermäßigungen stellen attraktive Ausgangsbedingungen für exzellente Kandidatinnen dar. Sechs Fachbereiche - Physik/Elektrotechnik, Biologie/Chemie, Mathematik/Informatik, Produktionstechnik, Wirtschaftswissenschaft und Kulturwissenschaften - haben sich entschieden, mit intensivem internationalem Scouting exzellente Wissenschaftlerinnen für vorgezogene Professuren zu gewinnen. Gestärkt durch größtmögliche Flexibilität bei der Suche, bei der Eingruppierung und den Berufungsverhandlungen erweitern die beteiligten Bereiche fundiert ihre Recherche, ihre wissenschaftlichen Netzwerke und nutzen den Prozess zugleich für die Profilschärfung ihrer Fächer.

Ressourcen: Drittmittel, Exzellenzinitiative, 3. Förderlinie, 2012-2017

2010 wurde das **Grete-Henry-Programm** zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und personeller Vielfalt aufgelegt. Ziel des Programms ist die deutliche Erhöhung der Frauenanteile und eine größere personelle Vielfalt auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Personals. Besonders mit dem Programmbaustein der Sammelausschreibungen und der damit verbundenen gezielten Ansprache von Wissenschaftlerinnen will die Universität den berufungsfähigen Pool von Frauen deutlich erhöhen. Die beiden ersten **Sammelausschreibungen** quer durch alle Fachgebiete erfuhren ein starkes Echo; sie wurden intern positiv evaluiert. Die Ergebnisse veranlassen die Universitätsleitung dazu, eine dritte Grete-Henry-Ausschreibung für Frühling 2013 vorzubereiten.

Die traditionsreiche **Zentrale Forschungsförderung** (ZF) der Universität Bremen durchlief 2010 einen Umgestaltungsprozess. Sie bietet nun 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“ (zwölf Stipendien jährlich), „Brückenstellen in die Postdoc-Phase“ (jeweils vier neue pro Jahr) und das Förderformat „Eigene Projekte für Postdocs“ (jeweils drei neue pro Jahr) aus. Dasselbe gilt nun für die Postdoc-Ausschreibungen im Rahmen des Zukunftskonzeptes. Ein fortlaufendes Monitoring und eine Evaluation der neuen Förderlinien nach drei Ausschreibungsrunden zum Herbst 2013 dienen dazu, einem möglichen Gender Bias in der Vergabepraxis der anderen Förderlinien frühzeitig begegnen zu können.

Ressourcen: Eigenmittel der Universität sowie Drittmittel, Exzellenzinitiative, 3. Förderlinie, 2012-2017

Bereits vor einigen Jahren wurde eine **Rahmenvereinbarung für die Betreuung von Promovierenden** entwickelt. Sie findet Anwendung bei den direkt vergebenen Stellen der Zentralen Forschungsförderung und ebenfalls bei denen des Zukunftskonzeptes im Rahmen der Exzellenzinitiative; den Fachbereichen wird sie als Grundlage empfohlen. Die Rahmenvereinbarung enthält diverse geschlechterpolitisch relevante Elemente wie den Umgang mit Konflikten sowie die Einführung in die jeweilige Scientific Community. Den Empfehlungen voraus ging ein mehrjähriger Prozess, in dem die Bedeutung und die Herausforderungen der Promotionsphase intensiv erörtert wurden.

Das im Sommer 2010 eröffnete **Promotionszentrum ProUB** der Universität 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 mit ProUB zusammen, um Geschlechtergerechtigkeit und die Förderung von Vielfalt in der zentralen Graduierteneinrichtung der Universität zu verankern.

Die durch die Exzellenzinitiative geförderten **Graduiertenschulen** Bremer International School of Social Sciences (BIGSSS), Bremer International School for Marine Sciences (GLOMAR im Exzellenzcluster MARUM) sowie das DFG-Graduiertenkolleg „Models of Gravity“ (Fortsetzung/Neustart jeweils 2012) verbinden erfolgreich universitäre Ziele wie internationales wissenschaftliches Renommee mit einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung. Die Chancen von Frauen auf eine Promotion steigen im Rahmen von systematischen Bewerbungsverfahren und einer vom persönlichen Betreuungsverhältnis losgelösten Qualifizierungsphase. Sie steigen auch deshalb, weil sich die Einrichtungen sehr explizit für eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung von Fellowships und Postdoc-Stellen einsetzen. So liegt der Frauenanteil an den Ph.D-Students in den drei genannten Einrichtungen bei ca. 50%. MARUM und BIGSSS sind außerdem am *plan m* Verbund mit eigenen oder kooperativen Mentoring-Programmen beteiligt, während das Graduiertenkolleg „Models of Gravity“ ein Netzwerk- und Workshopprogramm für seine Wissenschaftlerinnen unter Begleitung des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung aufgelegt hat.

Die Arbeitsstelle Chancengleichheit führt seit 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. Im Rahmen der Exzellenzinitiative wird das Programm 2013 auf den MINT-Bereich ausgeweitet. In Kombination mit den zentralen Angeboten haben die Fachbereiche Mathematik/Informatik (seit 2011), Wirtschaftswissenschaften (seit 2013) sowie Human- und Gesundheitswissenschaften (seit 2010) eigene Aktivitäten gestartet, um ihre Absolventinnen für eine Promotion zu gewinnen und finanziell, mit Beratungsangeboten oder Veranstaltungsreihen bei der Realisierung ihrer Promotionsziele zu begleiten. (siehe B.3)

Die Universität Bremen entwickelt im Rahmen eines wettbewerblichen Verfahrens seit 2011 **Profile für die MINT-Studiengänge** und konzentriert sich dabei insbesondere auf die **Studieneingangsphase**. Ziel ist, die Heterogenität der Studierenden zu berücksichtigen und besonders junge Frauen anzusprechen. In den Workshops für die geförderten Projekte wird der Gender Bias in den MINT-Fächern regelhaft thematisiert. Für weitere Maßnahmen, **zur Gewinnung von Studentinnen** („MINT-Coaching“ zur Karrieregestaltung von Studentinnen, Verknüpfung von speziellen Studienorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen, Beratung zu geschlechtergerechten MINT-Schulaktivitäten) siehe B.3.

B.2 Personelle Gleichstellungsstandards - Transparent

Neben der **Gesamtübersicht** und den Zielvorgaben dokumentiert die Universität zwei weitere **Übersichten entlang der Fachbereichsgruppen** Natur- und Technikwissenschaften (01-05) sowie Geistes- und Sozialwissenschaften (06-12). Sie bieten eine erste Orientierung für die Stärken und Schwächen der Hochschule. Für eine weitergehende **fachbereichsspezifische Analyse** der jeweiligen geschlechterpolitischen Profile erstellt die Hochschule zudem Tabellen entlang der Fachbereiche.

In mehreren Zyklen diskutierten Leitung und Fachbereiche Handlungsspielräume geschlechterpolitischer Entwicklungsmöglichkeiten und loteten ihre Ziele aus. (vgl. A.1) Als wertvolle Tradition hat sich eine kommunikationsintensive Bearbeitung herausgeschält, die auf Konsens und Überzeugung basiert, weniger auf Sanktionen oder finanzielle Anreize. Diesen Ansatz - als Reformuniversität vorgezeichnet sowie aus finanzieller Notwendigkeit

geboren – verfolgt die Universität auch für die Geschlechterpolitik und räumt entsprechend der Identifikation mit dem geschlechterpolitischen Veränderungsprozess einen höheren Stellenwert ein als der Formulierung allzu ehrgeiziger Zielzahlen. Der nun erreichte Stand lässt die Hochschulleitung verhalten optimistisch und durchaus nüchtern bilanzieren: Die Universität droht quantitativ auf relativ hohem Niveau zu stagnieren; sie strebt deshalb mit dem Rückenwind von Exzellenzinitiative, DFG-Standards und Professorinnenprogramm I +II ein höheres Veränderungstempo an. Sie geht davon aus, dass die hier skizzierten Wege langfristig die gewünschte Beschleunigung bewirken.

Studierende

Grundsätzlich ist ein **zahlenmäßig paritätisches Geschlechterverhältnis** bei den Studierenden angestrebt und mit 49% (Männer) zu 51% (Frauen) auch umgesetzt. Die Universität wird dafür Sorge tragen, dass diese Gesamtverteilung sich nicht wesentlich zu Ungunsten der einen oder anderen Gruppe verschiebt.

Der Gesamtüberblick über die Studierenden sagt allerdings noch nichts über die geschlechtsspezifischen Implikationen der Studienfachwahl aus. Die Zahlen der MINT-Fachbereiche (mit Ausnahme der Biologie, Geowissenschaften und Lehramtsfächer) weisen ebenso wie die in den Fachbereichen Kulturwissenschaften, Erziehungs- und Gesundheitswissenschaften auf eine sehr **ausgeprägte Geschlechtssegregation** hin, derer sich die Fachbereiche ebenso wie die Leitung mit den zum Teil hier dokumentierten Aktivitäten weiterhin annehmen.

Promotionen

Die **Frauenanteile an den Promotionen** sowohl in der gesamten Universität als auch in vielen Fachbereichen sind in den letzten vier Jahren stetig gestiegen. Insbesondere nach Einschätzung der DekanInnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften und mit Blick auf die aktiven Promovendinnen setzt sich dieser Trend fort.

Die Universität Bremen hat erneut die Hilfsvariante „Anzahl der Promotionen“ gewählt. Diese birgt zwar den Nachteil, dass sie geschlechterpolitisch relevante Aspekte verdeckt, insbesondere das Beschäftigungsverhältnis der Promovierenden (Stelle-Stipendium; Vollzeit-Teilzeit) sowie die AbbrecherInnenquote. Dennoch wurde das Kriterium „Anzahl der Promotionen“ vorgezogen, da die Datenlage für „Promovierende“ noch immer 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 der Zentralen Forschungsförderung gelten (vgl. A.2), mit Hilfe des universitätsweiten Promotionszentrums ProUB sukzessive auch für alle anderen Promotionsvorhaben implementiert werden. ProUB und der dort eingesetzte Beirat haben mit VertreterInnen der Fachbereiche das Thema Qualitätssicherung der Promotion 2012 auf die universitäre Agenda gesetzt. Zudem wird ProUB ab 2013 auch für die Universität ein System der universitätsweiten Registrierung aller Promovierenden konzipieren und umsetzen, das auch geschlechterpolitisch relevante Daten zur Promotionsphase zur Verfügung stellt.

Habilitationen, Leitung von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen

Der Mix aus abgeschlossenen Habilitationen und herausgehobenen Funktionen im wissenschaftlichen Mittelbau ergibt ein grundsätzlich positives Bild für die Nachwuchswissenschaftlerinnen; die Frauenanteile variieren aktuell uniweit zwischen 26% und 70%.

Ähnlich wie auf der Karrierestufe Promotion hatte sich die Universität Bremen 2009 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 (2009) und Zieljahr (2013) schafft kaum Spielräume für eine Gewinnung von weiblichen Habilitierenden bis hin zum erfolgreichen Abschluss. Vor diesem Hintergrund hatte sich die Hochschulleitung entschlossen, hier keine Zielzahlen anzugeben.

In der Bündelung aus Habilitationen, Postdoc-Stellen und Nachwuchsgruppenleitungen rückt der **Geschlechterproporz beim promovierten Nachwuchs** immer stärker in den Fokus der Forschungsförderung (vgl. B.1) und der Hochschulpolitik insgesamt. So sind die Karrierechancen von Frauen auf dem Weg zur Professur mit dem brisanten Nadelöhr der Postdoc-Phase ein zentraler Gegenstand der geschlechterpolitischen Zielvereinbarungsgespräche (A.1). Die Definition eines zentralen Kriteriums, das in die Statistiken des Finanzcontrollings einfließen könnte, erweist sich als nicht realisierbar. Indikatoren sind also vorläufig regelmäßige Abfragen in den Fachbereichen, die gleichzeitig auch sensibilisierenden Charakter haben. Positive Signale sendet die hälftige Verteilung der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitungen (Stand 01/2013: 3:3), aber auch der Blick auf einzelne Fachbereiche, die ihre Spielräume im Postdoc-Bereich nutzen und so den Gender Bias auf professoraler Ebene zwar nicht ausgleichen, aber abmildern helfen. Dies betrifft zum Beispiel den Fachbereich Biologie/Chemie mit einer 61%-Quote bei den promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen insgesamt und die Fachbereiche Rechtswissenschaft sowie Sprach- und Literaturwissenschaften mit Frauenanteilen bei den Postdoc-Stellen von jeweils aktuell 75%.

Die Erfassungskriterien sollen in den nächsten Jahren verfeinert und statistisch verlässlicher bearbeitet werden. Einen großen Beitrag dazu werden die Datenauswertungen der Zentralen Forschungsförderung (B.1) sowie das geplante Monitoring im Zuge der Exzellenzinitiative (2012-2017) leisten.

Professuren, Juniorprofessuren

Die Zielzahlen für die Frauenanteile an den für W2/C3-Professuren konnte 2013 erneut überschritten werden; der Frauenanteil liegt nun bei 44%. Der Professorinnenanteil in Gänze beträgt 28%; die Neuberufungsquote betrug 2012 31% - Zeichen für einen stetigen Anstieg.

Bei den Zielzahlen wurden 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 quantitative Ziele schwierig zu formulieren sind. Weiterer Gesichtspunkt ist die Bewertung von Ab- und Zugängen im Bereich der Juniorprofessur. Viele ehemalige Juniorprofessorinnen konnten für eine Lebenszeitprofessur an der Universität Bremen gewonnen werden. So erklären sich die auf den ersten Blick alarmierenden Frauenanteile bei den Juniorprofessuren u.a. mit den sehr guten Zahlen bei den C3/W2-Professuren.

Professuren, herausgehoben hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung

Die Universität kann seit 2011 eine Erhöhung der Frauenanteile an den W3/C4-Professuren verzeichnen. Allerdings reicht das Tempo 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. Das interne Professorinnenprogramm im Rahmen der Exzellenzinitiative wird hier positive Wirkung zeigen (vgl. B.1). Zudem sei darauf verwiesen, dass forschungsstarke Fachbereiche wie die Geowissenschaften zunehmend auch durch bedeutsame Kooperationsprofessuren an den Schnittstellen universitärer und außeruniversitärer Forschung geprägt werden; hierfür konnten gerade in den Geowissenschaften in den letzten Jahren überproportional viele exzellente Wissenschaftlerinnen gewonnen werden.

Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene

Der erklärte Wille der Universität Bremen, weitere Dekaninnen und Konrektorinnen zu gewinnen, hat erste Früchte getragen. Die 30%-Marke ist Anfang 2013 fast erreicht. Der Prozess ist allerdings nicht abgeschlossen. Die Universität setzt weiterhin auf eine gezielte Anwerbung und Unterstützung von weiblichen Führungskräften sowie auf eine langfristige Planung insbesondere mit Blick auf die Besetzung der Dekanatsämter (siehe A.4).

B.3 Personelle Gleichstellungsstandards - Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert

Die Universität Bremen verfolgt eine ausdrückliche Antidiskriminierungspolitik und strebt einen konstruktiven Umgang mit Konflikten an. 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 und Implementierung eines Konflikt- und Beschwerdemanagements und der Umsetzung rechtlicher Vorgaben im Bereich Antidiskriminierung unterstützt. Darüber hinaus werden von der ADE vielfältige Serviceangebote zum Umgang mit den unterschiedlichsten Diskriminierungsformen für Führungskräfte, Personal- und Lehrverantwortliche, Beschäftigte, Studierende und Interessenvertretungen bereitgestellt. Das Angebotsspektrum reicht von Informationen, über verschiedene Beratungsformen (Einzel/Gruppe, Konfliktmoderation, Coaching) bis hin zu Veranstaltungsangeboten (Workshops und Fortbildungen). Die kontinuierlich hohe Nachfrage bestätigt den Bedarf an Maßnahmen zur Förderung einer respektvollen Zusammenarbeit und qualifizierten Konflikt- und Beschwerdebearbeitung in allen hochschulischen Bereichen. Die ADE unterstützt zudem im Rahmen der *plan m* Mentoringprogramme Wissenschaftlerinnen in einem bewussten Umgang mit Konflikten und hochschulspezifischen Ausgrenzungsmechanismen. Die Workshops und Intervisionseinheiten bilden ein zentrales und bundesweit einmaliges Fundament des ‚Mentoring in Science‘-Konzeptes.

Ressourcen: 2 Wimi-Stellen aus Eigenmitteln, unbefristet; Studentische Hilfskräfte aus Eigenmitteln

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 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)

Allen **HochschullehrerInnen** stehen seit 2009 **Coachingangebote** zur Verfügung. Die ProfessorInnen erhalten so die Möglichkeit, sich zu ihrer Führungsrolle in der Wissenschaft professionell begleiten zu lassen. Das Angebot erfährt eine sehr positive Resonanz – insbesondere auch bei den Professorinnen. Es wird geschlechterkritisch begleitet.

2012 startete ein **universitätsweites Personalentwicklungsprojekt zur Führungskultur**; dezentral begann der Fachbereich Produktionstechnik mit seinem Führungskräfte-Angebot. Beide knüpfen personell wie inhaltlich die Geschlechterfrage an die Führungsverantwortung.

Die Zentrale Forschungsförderung zielt mit den geschlechterquotierten Brückenstellen zu Beginn der Postdoc-Phase sowie dem Format „Eigene Projekte für Postdocs“ (vgl. B.1) auf den erfolgreichen **Zugang von Wissenschaftlerinnen in die Förderverfahren der DFG**.

Das Nachwuchsförderprogramm „**plan m Mentoring in Science**“ (<http://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/plan-m-mentoring-in-science.html>) ist zu einer verlässlichen und erfolgreichen Größe der geschlechtergerechten Personalentwicklung an der Universität

Bremen geworden. Seit 2004 wurden insgesamt zehn Mentoring-Programme für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen bzw. Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen durchgeführt. Zielgruppe sind Promovendinnen und Post-Doktorandinnen, die eine Professur oder Führungsposition in der Wissenschaft anstreben. Mit einem Konzept, das die Module „one-to-one Mentoring“, „bedarfsorientierte Seminare“ und „kollegiale Beratung in der Mentee-Gruppe“ kombiniert, werden die Wissenschaftlerinnen für das genderspezifische Karrieremanagement professionalisiert. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt dabei auf der Kompetenzentwicklung im Umgang mit strukturellen Ausgrenzungsmechanismen. Eine interne Evaluation der Programme hat gezeigt, dass 96% der ehemaligen Mentees bisher in der Wissenschaft verblieben sind. Neben den zentralen Programmen für alle Fachbereiche hat das Zentrum für Marine Umweltwissenschaften MARUM zwei interne Programme angeboten. Auch am SFB „Staatlichkeit im Wandel“ findet bereits die zweite *plan m*-Runde statt. Eine Besonderheit war das 2012 in englischer Sprache durchgeführte Programm „Mentoring for women academics in science, technology, engineering and mathematics“. Drittmittel finanzierte Forschungseinrichtungen hatten die Möglichkeit, Plätze für ausgewählte Nachwuchskräfte einzukaufen. Damit gelang es erstmalig, im Bereich der geschlechtergerechten Personalentwicklung **Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen** wie hier dem Alfred-Wegener-Institut aufzubauen. Als Best-Practise wurde *plan m* im Rahmen des Projekts „Gendera“ vom Steinbeis-Europa-Zentrum und im bundesweiten Forschungsprojekt „Aufwind mit Mentoring“ gewürdigt.

Ressourcen:

- 0,75 Wimi-Stelle unbefristet aus Eigenmitteln;
- 0,75 Wimi-Stelle befristet bis 31.12.2013 aus Sonder-, Dritt- und Eigenmitteln, Verlängerung angestrebt
- 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

In 2010 startete das **Projekt Perspektive Promotion** (<http://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/perspektive-promotion.html>). Es richtet sich mit zielgruppenspezifischen Angeboten an Absolventinnen und Promovendinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Information, Reflexion und Training verringern die Hürden des Promotionsanfangs, steigern die Selbstwirksamkeitserwartung der Promovendinnen und fördern das Karrieremanagement der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Bisher wurden 25 Workshops und Seminare durchgeführt. Die Gesamtteilnehmerinnenzahl lag bei 400. Die Evaluation der Angebote zeigt, dass insbesondere der diversitäts- und geschlechtergerechte Zugang zu allen promotionsrelevanten Themen ein Schlüssel zum Erfolg des Programmes ist. Die Teilnehmerinnen melden durchgängig zurück, dass sie mit den Angeboten und Trainerinnen sehr zufrieden sind, dass sie sich in den Workshops mit ihren Anliegen gut aufgehoben fühlen und die Angebote eine zielführende Unterstützung im Promotionsprozess darstellen. Neben den Workshops bilden die Vernetzung von Doktorandinnen und die prozessorientierte Einzelberatung weitere Säulen des Programms. Zusätzlich zu den Einzelangeboten bietet Perspektive Promotion fortlaufende Gruppen für Promotionskrisen sowie zur Schreibbegleitung an, die sehr gut angenommen werden. Zur Durchführung dieser Gruppen hat Perspektive Promotion eine kontinuierliche Kooperation mit anderen universitären Einrichtungen (Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle, Studierwerkstatt) aufgebaut.

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 28.02.2014, Verlängerung angestrebt

Das Projekt **enter science für studierende mit migrationshintergrund** (<http://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/e-n-t-e-r-s-c-i-e-n-c-e-fuer-studierende-mit-migrationshintergrund.html>) nahm 2011 seine Arbeit auf. Der Fokus liegt auf hochschulbezogenen Partizipationsmöglichkeiten von Studierenden mit Migrationshintergrund, eine Gruppe mit relativ hohen Studienabbruchsquoten und Informationsbedarf bezogen auf das Hochschulsystem. Mit Seminar-, Workshop- und Beratungsangeboten sowie einer Maßnahme zur Vermittlung von Forschungspraxis wurden die Studierenden des Projekts darin begleitet, ihre Lernumgebung besser kennenzulernen,

sich an das Berufsfeld Wissenschaft anzunähern und sich für den Gender Bias im Wissenschaftsbetrieb zu sensibilisieren. Die Projektangebote stoßen auf große Resonanz bei Lehrenden und Studierenden (mit 100 VeranstaltungsteilnehmerInnen und Ratsuchenden in ähnlicher Größenordnung). Im Zuge der Projektarbeit kristallisierte sich ein großer Bedarf nach Austausch über Diskriminierungs- und Fremdheitserfahrungen seitens der Studierenden mit Migrationshintergrund heraus. Dieser Bedarf wird von Projektseite im Rahmen eines Seminars aufgegriffen, das sich theoretisch wie auch theaterpraktisch mit diesen Themen auseinandersetzt.

Ressourcen: 0,75 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 30.11.2014, Verlängerung angestrebt

Vom Kompetenzzentrum für Frauen Naturwissenschaft und Technik – beheimatet im Fachbereich Mathematik/Informatik und aktiv unterstützt durch die anderen MINT-Fachbereiche - wird kontinuierlich 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 15 Jahren jährlich mit Teilnehmerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet und verstärkt aus dem internationalen Raum 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 vierten Mal übertragen. Beide Angebote stoßen auf ständig wachsendes Interesse. In 2012 wurden 64 Lehrveranstaltungen angeboten, 200 Teilnehmerinnen kamen 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. Neben einem einjährigen Programm wird seit 2011 semesterweise zusätzlich ein Impulsprogramm zu einem Schwerpunktthema angeboten.
- 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 entwickelt. Sie 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. Bis Ende 2012 sind rund 200 Schülerinnen aus Bremen und Niedersachsen dem Klub beigetreten und besuchen regelmäßig Veranstaltungen.
- 12 Jahre wurden in Zusammenarbeit mit den Schulbehörden im Land Bremen **Robotikkurse** durchgeführt, in denen hierfür speziell ausgebildete Informatikstudierende sowie Lehrkräfte gemeinsam unterrichteten. Mit den Kursen wurde zugleich die Berufsorientierung für technische Berufe verbessert. Die gezielte Beratung der Schulen führte zu einer ausgewogenen Beteiligung von Mädchen und Jungen; ebenso wurde bei den Lehrenden auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Das Förderungsende im Rahmen des Europäischen Sozialfonds führte zum vorläufigen Ende dieser Maßnahme; alternative Förderwege werden noch eruiert.
- 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-Studienfachwahl 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, Robotikunterricht, MINT-Coaching, Sommeruniversitäten: 2x0,5 Wimi-Stellen, 1x0,75 Wimi-Stelle, 1x1 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 Sommeruniversitäten vorläufige Befristung bis zum 31.12.2013, Verlängerung angestrebt*
- *zusätzlich jeweils umfangreiche Kosten für diverse studentische Hilfskräfte, Kommunikationsmedien und Seminarangebote*

B.4 Personelle Gleichstellungsstandards - Kompetent

Personalauswahlverfahren, Berufungen (A.4) und wissenschaftlicher Mittelbau (B.1)

Gender in Forschung und Lehre

Mit der **Gender-Prüfung von Forschungsanträgen** in der Zentralen Forschungsförderung nimmt die Universität seit mehreren Jahren Forschungsinhalte geschlechterpolitisch in den Blick. Dieses Instrument in weiterentwickelter Form wird auch bei der Vergabe der Forschungsfördermittel aus dem Zukunftskonzept (Exzellenzinitiative, 2012-2017) in Ausschreibung und Begutachtung angewendet.

Die Genderforschung innerhalb der Fächer und Wissenschaftsschwerpunkte wird dank der aktuellen Rufannahme der **Professur „Sozialepidemiologie und Gender“** am Institut für Public Health und Pflegeforschung im Fachbereich 11 weiter verstärkt. Die Professur reiht sich ein in eine **Vielzahl** bereits seit Jahren etablierter **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, Geschichte und Erziehungswissenschaften, die systematisch und fundiert Geschlechter- und Diversityfragen bearbeiten. Verankert in den Disziplinen können die Professuren auf Forschung und Lehre im jeweiligen Wissenschaftsschwerpunkt ausstrahlen.

Mit dem **Zentrum für Gender Studies (ZGS)** (www.zfs.uni-bremen.de) verfügt die Universität Bremen noch bis Ende 2013 über einen zentralen Ort für Geschlechterforschung und -lehre. Mit der Emeritierung zentraler Akteurinnen und aufgrund monetärer Zwänge stellt sich die Universität aktuell der Herausforderung von Umbau und Neuanfang. Zielsetzung bleibt eine fachliche und hochschulpolitische Integration der Genderstudies im Rahmen der oben skizzierten Genderprofessuren, die die Fachgrenzen überschreitet und zur Qualitätssteigerung in Lehre und Forschung beiträgt.

Die Universität Bremen blickt auf eine lange Tradition der **feministisch kritischen Auseinandersetzung mit Natur-/Technikwissenschaften** zurück. Die Besonderheit liegt zudem in der disziplinübergreifenden Vernetzung mit den Kultur- und Gesellschaftswissenschaften. Sie verfügt über ausgeprägte Erfahrungen mit monoedukativen Lehrarrangements als Teil des regulären Studiums sowie im Rahmen der Studienorientierung (vgl. **Monoedukative Sommeruniversitäts-Konzepte** (B.3)).

Derzeit erforschen vier Bremer Informatikprofessorinnen im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts **Informattraktiv** (2011-2013) die Fachkultur der Informatik - unter der Fragestellung, wie ihr Fach für Frauen attraktiver gestaltet werden kann. Zudem soll hier aus der Genderforschung heraus Einfluss auf die Entwicklung neuer Informatik-Forschungsbereiche genommen werden. Bereits in der Informatik angesiedelt sind sog. TechKreativ-Workshops, die ausdrücklich Gender didaktische Aspekte berücksichtigen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Universität Bremen Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	8201	9083	47	53	8843	7968	47	53	8998	9355	49	51	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	167	113	60	40	170	132	56	44	167,67	140,33	54	46	52-56	44-48
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	14	6	69	31	13	3,7	82	18	10,33	3,67	74	26	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*														
Juniorprofessuren	11	10	52	48	5	2	71	29	8	1	89	11	keine	keine
Professuren C3/W2**	79	38	68	32	68	37	65	35	58	38	56	44	57-63	37-43
Professuren C4/W3	105	25	81	19	106	28	79	21	118	31	79	21	68-72	28-32
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	14	2	87	13	31	11	74	26	30	12	71	29	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]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	4337	2029	68	32	4231	2078	67	33	4848	2236	68	32	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	100	55	65	35	96	65	60	40	104,33	73,67	59	41	57-61	39-43
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	6	2	80	20	7	2	78	22	4,33	1,33	76	24	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*														
Juniorprofessuren	2	3	40	60	1	1	50	50	4	0	100	0		
Professuren C3/W2**	44	8	85	15	39	8	83	17	34	8	81	19	79-83	17-21
Professuren C4/W3	62	10	86	14	61	11	85	15	70	11	86	14	80-84	16-20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	5	0	100	0	13	2	87	13	12	3	80	20	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]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	3864	7054	35	65	3734	6768	36	64	4150	7119	37	63	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	67	58	54	46	74	67	52	48	63,33	66,67	49	51	48-51	49-52
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	7	5	61	39	6	1,7	78	22	6	2,33	72	28	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*														
Juniorprofessuren	9	7	56	44	4	1	80	20	4	1	80	20	keine	keine
Professuren C3/W2**	35	30	54	46	29	29	50	50	24	30	44	56	50	50
Professuren C4/W3	43	15	74	26	45	17	73	27	48	20	71	29	57-61	39-43
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	5	2	71	29	9	6	71	29	15	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]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	790	153	84	16	705	202	78	22	974	240	80	20	78	22
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	26,3	5,3	83	17	24	7,7	76	24	24,67	8	75	25	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	1,33	0,667	67	33	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	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100	0		
Professuren C3/W2**	7	1	87	13	11	1	92	8	9	1	90	10	keine	keine
Professuren C4/W3	17	1	94	6	18	1	95	5	20	1	95	5	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	keine	keine

*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 Biologie/Chemie (02)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	413	662	38	62	401	630	39	61	456	613	43	57	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	28,7	32,3	47	53	31	36,3	46	54	24,33	39	38	62	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	1,333	0,667	67	33	1,67	1	62	38	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	0	0	0	0
Professuren C3/W2**	13	2	87	13	10	1	91	9	8	1	89	11	83	17
Professuren C4/W3	9	4	69	31	9	4	69	31	10	4	71	29	64	36
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100	0	3	0	100	0	2	1	67	33	67	33

*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 Mathematik/Informatik (03)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	1626	779	68	32	1420	721	66	34	1664	833	67	33	63-65	35-37
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	15,7	3,7	81	19	16,3	6,3	72	28	22,67	7,67	75	25	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	2,67	0	100	0	2,3	0	100	0	1	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	2	0	100	0	keine	keine
Professuren C3/W2**	10	4	71	29	7	4	64	36	7	4	64	36	58	42
Professuren C4/W3	17	4	81	19	14	4	78	22	18	4	82	18	64	36
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	2	1	67	33	2	1	67	33	2	1	67	33	33	67

*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 Produktionstechnik (04)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	1306	283	82	18	1453	326	82	18	1451	340	81	19	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	18	3,3	85	15	10	2	83	17	18,33	3	86	14	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	0	0,33	0	100	0,67	0,33	67	33	0,33	0	100	0	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	0	0	0	0	1	0	100	0	keine	keine
Professuren C3/W2**	3	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0	keine	keine
Professuren C4/W3	14	1	93	7	13	1	93	7	11	1	92	8	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	keine	keine

*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 Geowissenschaften (05)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	202	152	57	43	252	199	56	44	303	210	59	41	50-60	40-50
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	11,7	10	54	46	12,7	11	53	47	14,33	16	47	53	45-55	45-55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	1	0	100	0	1,3	0	100	0	1	0	100	0	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*														
Juniorprofessuren	0	2	0	100	0	0			0	0			keine	keine
Professuren C3/W2**	8	1	89	11	7	2	75	25	6	2	75	25	67	33
Professuren C4/W3	9	0	100	0	8	1	89	11	11	1	92	8	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100	0	2	1	67	33	2	1	67	33	keine	keine

*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 Rechtswissenschaften (06)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	557	792	41	59	499	757	40	60	552	744	43	57	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	16	14	53	47	14,7	11	53	47	15,67	14	53	47	52	48
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	1	0,33	75	25	0,67	0	100	0	0	0	0	0	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*														
Juniorprofessuren	3	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	keine	keine
Professuren C3/W2**	2	4	33	67	2	4	33	67	2	3	40	60	keine	keine
Professuren C4/W3	6	1	86	14	6	1	86	14	7	2	78	22	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	0	3	0	100	2	1	67	33	2	1	67	33	keine	keine

*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 Wirtschaftswissenschaft (07)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	818	685	54	46	745	611	55	45	918	766	55	45	keine	keine	
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	20	11	65	35	20,3	11	64	35	15,33	5	75	25	59	41	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen															
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	0,67	0	100	0	1,3	0	100	0	1,67	0	0	100	keine	keine	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*															
Juniorprofessuren	1	0	100	0	0	0			0	0					
Professuren C3/W2**	3	0	100	0	4	0	100	0	3	0	100	0	keine	keine	
Professuren C4/W3	12	0	100	0	10	1	91	9	11	1	92	8	keine	keine	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	keine	keine	

*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 Sozialwissenschaften (08)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	1037	1100	49	51	1032	1037	50	50	1181	1126	51	49	keine	keine	
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	11	10,7	51	49	11,3	14	47	53	9,33	16	37	63	keine	keine	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen															
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	2,33	1,33	64	36	1,33	0,33	80	20	0,67	0,33	67	33	keine	keine	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*															
Juniorprofessuren	0	4	0	100	2	1	67	33	2	0	100	0	33	67	
Professuren C3/W2**	10	6	62	38	8	8	50	50	7	7	50	50	47	53	
Professuren C4/W3	9	4	69	31	11	3	79	21	11	6	65	35	keine	keine	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	keine	keine	

*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 Kulturwissenschaften (09)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	501	1069	32	68	396	930	30	70	399	988	29	71	keine	keine	
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	7	7,3	49	51	5,7	6,7	51	54	5	6,33	44	56	keine	keine	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen															
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	1	0,67	60	40	0,33	0,33	50	50	1	0,33	75	25	keine	keine	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*															
Juniorprofessuren	1	2	33	67	0	0			0	1	0	100	keine	keine	
Professuren C3/W2**	7	7	50	50	8	7	53	47	5	9	36	64	50	50	
Professuren C4/W3	3	0	100	0	3	0	100	0	4	1	80	20	keine	keine	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	2	1	67	33	1	2	33	67	2	1	67	33	keine	keine	

*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 Sprach- und Literaturwissenschaften (10)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	419	1505	22	78	444	1577	22	78	475	1523	24	76	keine	keine
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	4,03	3,03	57	43	3	4	43	57	4,33	4,67	48	52	45	55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	0	1,67	0	100	0,33	0,33	50	50	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			1	0	100	0	0	100
Professuren C3/W2**	3	5	38	62	1	3	25	75	1	4	20	80	20	80
Professuren C4/W3	8	3	73	27	9	4	69	31	8	4	67	33	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33

*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 Human- und Gesundheitswissenschaften (11)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	399	1496	21	79	449	1552	22	78	453	1535	23	77	keine	keine	
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	6,7	9	43	57	9	12,3	42	58	8,67	17,67	33	67	keine	keine	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen															
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	2	0,33	86	14	1,67	0,67	71	29	2	1	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**	5	3	62	38	3	3	50	50	1	4	20	80	43	57	
Professuren C4/W3	4	3	57	43	5	3	62	38	5	1	83	17	keine	keine	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	2	1	67	33	2	1	67	33	2	1	67	33	keine	keine	

*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 Erziehungs- und Bildungswissenschaften (12)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende (Köpfe; ohne Zertifikat&Promotion)	123	364	25	75	155	253	38	62	92	365	20	80	keine	keine	
Anzahl der Promotionen (3-Jahresdurchschnitt)	2	2,7	43	57	3	2,7	64	36	5	3	62	38	50	50	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen															
Anzahl der Habilitationen im Jahr (3-Jahresdurchschnitt)	0,33	0,33	50	50	0,33	0	100	0	0,33	0,33	50	50	keine	keine	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen*															
Juniorprofessuren	2	1	67	33	1	0	100	0	0	0			keine	keine	
Professuren C3/W2**	3	5	38	62	3	4	43	57	5	3	63	78	keine	keine	
Professuren C4/W3	2	4	33	67	1	5	17	83	2	5	29	71	keine	keine	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	2	1	67	33	1	2	33	67	0	3	0	133	keine	keine	

*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