

Gleichstellungskonzept

Vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms
des Bundes und der Länder
Juni 2008

Inhalt

1. Ziele und Konzeption	02
2. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	05
3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	08
4. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	11
5. Ausblick	14

Anlagen

1. Ziele und Konzeption

1.1. Ziele

Die Universität Bremen bewirbt sich mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept um Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie beantragt die Förderung von drei Professuren als Regelberufungen. Zusätzlich zu den jeweils freiwerdenden Finanzmitteln (...) will sie die gleiche Summe je geförderte Professur in neue Gleichstellungsmaßnahmen investieren. (...)

In allen drei **Zielfeldern** des Programms wird sich die Universität engagieren:

- ✓ Sie wird bei allen Ausschreibungen um eine Professur verstärkt nach hervorragenden Wissenschaftlerinnen suchen, sie strebt einen Frauenanteil an den Neuberufungen der nächsten fünf Jahre von mindestens vierzig Prozent an. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Anwendung des neuen Berufungsverfahrens, das viele gleichstellungspolitische Vorgaben enthält. Außerdem setzt sie sich für eine stärkere Präsenz von Frauen in Gremien und der Leitung von Forschungsverbänden ein.
- ✓ Die Universität will vordringlich die Promotionsintensität von Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften erhöhen; angestrebt ist ein stabiler Zuwachs der Frauenanteile um zehn Prozentpunkte in den nächsten fünf Jahren. Die Universität wird das Thema geschlechtergerechte Karriereentwicklung vertiefen und mit serviceorientierten Programmen weiter in die Organisation hinein tragen. Zusätzlich hebt sie die strukturelle Verknüpfung von Gender and Diversity mit einem eigenen Projekt auf ihre Agenda.
- ✓ In den natur- und technikkissenschaftlichen Fächern (MINT) will sie die Angebote für potentielle und aktuelle Studentinnen durchgängig erweitern. Die langjährigen Erfahrungen mit monoedukativen Elementen im regulären Studienangebot bilden dafür eine wertvolle Grundlage. Die Studienanfängerinnenzahlen sollen in den MINT-Fächern mit geringen Frauenanteilen in den nächsten fünf Jahren um mindestens sieben Prozentpunkte gesteigert werden.

Bereits Anfang der 90er Jahre hat die Universität Bremen gleichstellungspolitische Interessenvertretungen implementiert, feministisch-kritische Inhalte in Forschung und Lehre gestärkt und einzelne Wissenschaftlerinnen gefördert. Diese Politik hat sich in guten Zahlen und oberen Platzierungen im Bundesvergleich niedergeschlagen.

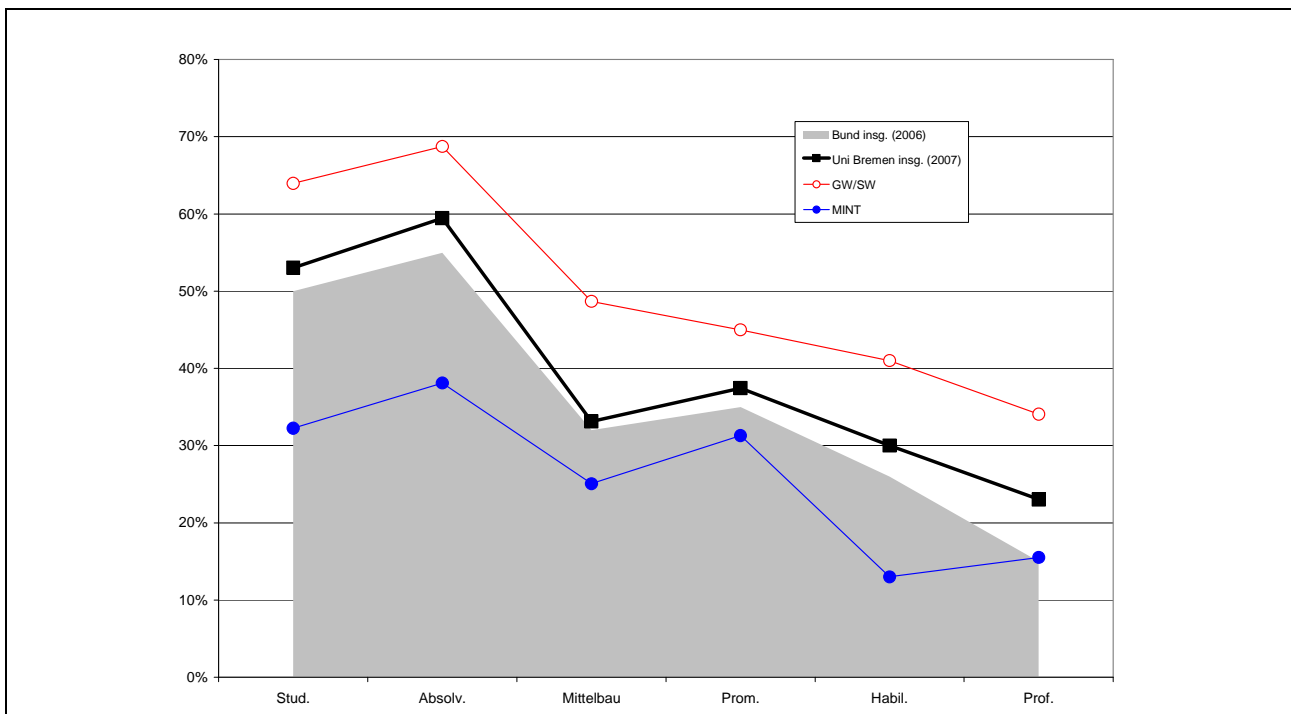


Abbildung 1 – Weibliche Anteile in % von Gesamt¹

¹ Die Bundesdaten sind aus der Datenbank DESTATIS von 2006. Herausgerechnet wurden die Angaben über Human-, Veterinär- und Zahnmedizin sowie Agrar-/Frostwirtschaft, um eine relativ analoge Fächerstruktur wie die bremische als Grundlage zu haben.

Mit 23% Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Bremen bundesweit einen Spitzenplatz ein. Die Daten² in den Bereichen „geschlechtssegregierte Studienfachwahl“, „Promotionsintensität von Frauen“ und „Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal im Mittelbau“ fallen jedoch schwächer aus und markieren deutlich einen Handlungsbedarf.

Mit einer ausdrücklichen Gleichstellungs-Policy greift die Universität diesen Bedarf auf und reflektiert bei Zielsetzung und Maßnahmenentwicklung das Profil der Universität Bremen.

1.2. Gleichstellungspolitisches Profil

Geschlechtergerechtigkeit ist eines der sechs Leitziele der Universität Bremen. 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 (ZGS) als einer Zentralen Wissenschaftlichen Einheit sowie dem Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik hat sich ein **großes Netz von AkteurInnen** mit vielfältigen Expertisen, Aufgaben und Rollen gebildet.

Steuerungsinstrumente wie Haushaltsbudgetierung und Zielvereinbarungen wurden frühzeitig um geschlechterpolitische Kriterien ergänzt. So ist eins der sechs Leistungskriterien der formelgebundenen Mittelvergabe die Geschlechtergleichstellung mit einem Anteil von 6%.³ Zielvereinbarungen zwischen dem Land Bremen und der Universität sowie zwischen der Hochschulleitung und den Dekanaten beinhalten die Befassung mit dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit. Auch auf Landesebene hat die Universitätsleitung sich selbstverpflichtend dafür eingesetzt, Geschlechtergerechtigkeit in den Katalog der quantitativ zu prüfenden Ziele aufzunehmen. Universitätsintern spielen die Zielvereinbarungen finanziell aufgrund der vergleichsweise kleinen Summen eine geringe Rolle, aber kommunikativ haben sie eine große Bedeutung und sollen zukünftig in den Perspektivgesprächen noch stärker genutzt werden.

Wertvolle Erfahrungen hat die Universität Bremen mit dem **Gender Mainstreaming Prozess** gemacht, der aus der Verleihung des Total-E-Quality-Awards (2002) hervorging.⁴ Anhand konkreter Modellprojekte sollten die Prinzipien des Gender Mainstreaming erlernt und jeweils bereichsspezifisch implementiert werden. Hat Gender Mainstreaming zwar nur bedingt dazu beigetragen, die Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse der Universität in seinen Grundzügen zu verändern, so stehen auf der Habenseite qualitativ hochwertige Projekte insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Studium/wissenschaftlicher Arbeit und Kinderbetreuung sowie ein Netzwerk von AkteurInnen, die für geschlechterpolitische Themen sensibilisiert und ansprechbar sind.

Die Universität hat **langfristig angelegte personenbezogene Angebote** entwickelt, die Gleichstellung und Antidiskriminierung befördern, so zum Beispiel die intensiv nachgefragten hochwertigen Fortbildungs- und Beratungsangebote der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE), die international renommierte Sommeruniversität für Informatikerinnen, *informatica feminale* sowie das erfolgreiche Mentoringprojekt *plan m* für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professor.⁵ Alle Angebote sind darauf angelegt, die Reflexion der AkteurInnen über die Organisationskultur und ihre eigenen Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern.

Darüber hinaus bringen **gleichstellungspolitische Akteurinnen im Rahmen struktureller Reformprojekte** (BremHG, Zielvereinbarungen, Grundordnung, Berufungsordnung, Forschungsförderung) gleichstellungspolitische Inhalte ein. So nimmt die Zentrale Frauenbeauftragte regelhaft an den Sitzungen des Rektorats und den zentralen Kommissionen teil.

Die Universität Bremen ist sehr erfolgreich beim Einwerben von Drittmitteln. Über die **Drittmittelgeber** wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft, das Bundesministerium für Bildung und Forschung, internationale KooperationspartnerInnen und nicht zuletzt die Exzellenzinitiative sind auf wirkungsvolle Weise

Die bremischen Zahlen aus dem Bericht des Rektors „Uni in Zahlen 2007“. Die Habilitationszahlen sind von 2005-2007 zusammengerechnet, weil sonst die Fallzahlen zu gering wären.

² Vgl. auch cews.publik.no 10 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung ; BLK-Bericht, Heft 139 Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung; Elfte Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

³ Die Zahl verweist bereits auf das Dilemma dieses theoretisch sinnvollen Instrumentes: die Summen sind zu gering, um darüber tatsächlich Politik zu steuern. Aufgrund der finanziellen Situation wird kaum Spielraum für eine Erhöhung der Summe gesehen.

Siehe für Gleichstellungsausgaben insgesamt Anlage „Gleichstellungsaktivitäten im Überblick“

⁴ Vgl. Anneliese Niehoff. „Die Geschlechterbrille aufsetzen...“ – Gender Mainstreaming in der Universität Bremen. In: Roloff/Selent (Hg.), 2003; Gender Mainstreaming an der Universität Bremen – Ein Prozessbericht. In: Kamphans/Auferkorte-Michaelis (Hg.), 2007

⁵ Für alle weiteren Gleichstellungsaktivitäten der Universität Bremen siehe Anlage „Gleichstellungsaktivitäten im Überblick“

gleichstellungspolitische Inhalte in die Hochschulen kommuniziert und in den Forschungseinrichtungen aufgegriffen worden.

Das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit ist auf der Oberfläche organisationskulturell anerkannt und mit seinen konkreten akteurszentrierten Projekten wertgeschätzt, allerdings ist es weitgehend in einer **Parallelstruktur** geblieben. Dies korrespondiert durchaus mit feministischen Forderungen nach separaten Reflexionsräumen, kollidiert aber mit Geschlechtergerechtigkeit als umfassend zu bewältigender Querschnittsaufgabe. Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung haben die alltäglichen Arbeitsprozesse von Wissenschaft und Verwaltung nur partiell durchdrungen, die entsprechenden Fragestellungen werden an bestimmte Expertinnen delegiert.

Es besteht also weiterhin Handlungs- und Kommunikationsbedarf, um *top down* sowie aus der Parallelstruktur heraus das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation umzusetzen. Dafür sind Maßnahmen auf allen Ebenen der Karriereleiter geplant.

1.3. Maßnahmenpaket gesamt

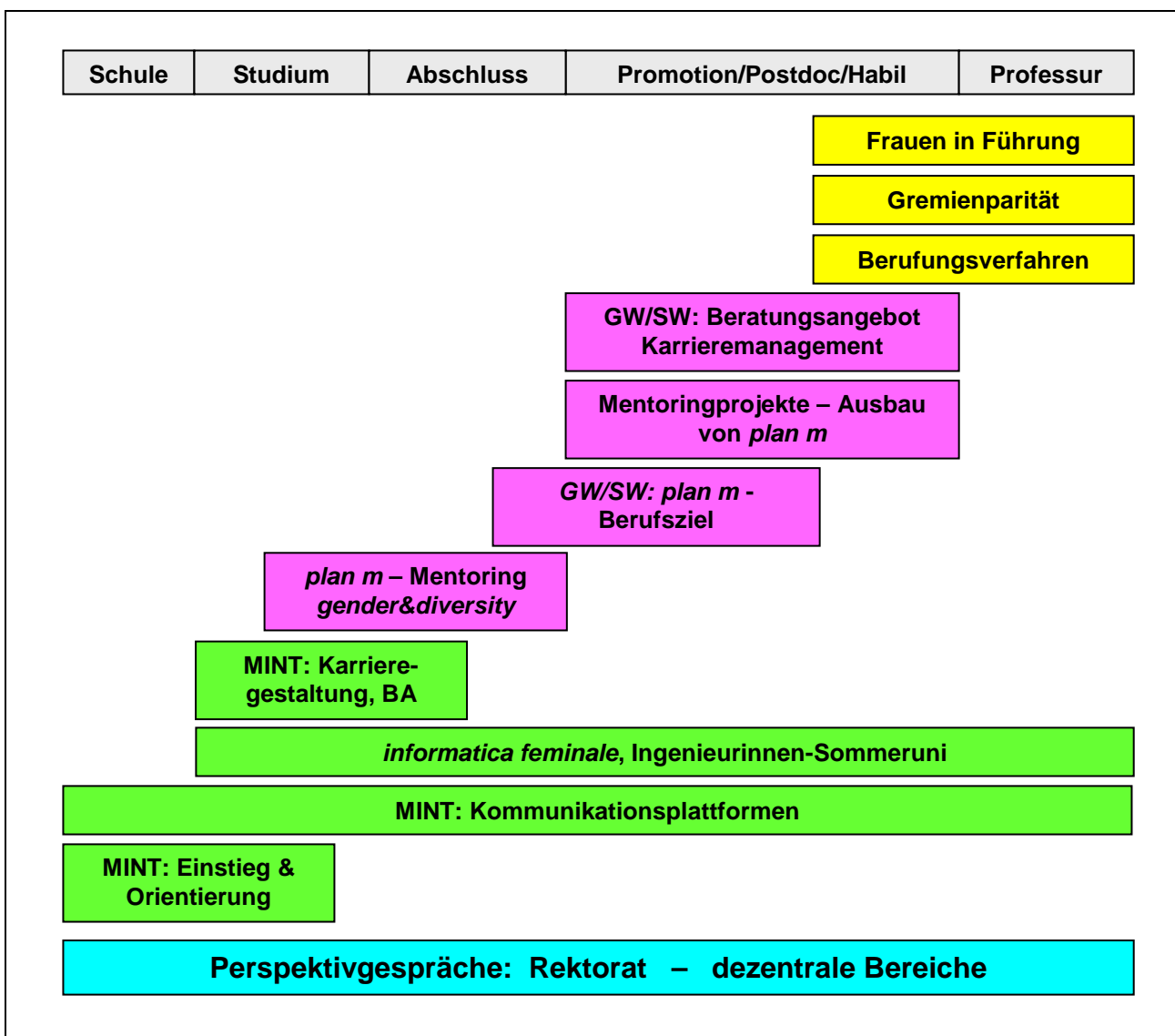


Abbildung 2 – Maßnahmenpaket gesamt

2. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

2.1. Situationsanalyse

Aktuell liegt der Frauenanteil an allen Professuren bei 23%, bei den Juniorprofessuren bei 35%. Der Frauenanteil an den Neuberufungen in den Jahren 2005-2008 beträgt 29%, bei den Juniorprofessuren 38%.⁶ Frauen sind im Rektorat im Verhältnis eine Frau zu drei Männern vertreten, bei der Leitung der Dekanate mit zwei zu zehn. Nachdenklich stimmt, dass es nur phasenweise gelungen war, die Leitungsfunktionen auf zentraler wie dezentraler Ebene stärker mit Frauen zu besetzen. An der Spitze von Forschungseinrichtungen, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Graduiertenschulen⁷ stehen nur drei Frauen. Insbesondere dieser Befund kommt erst langsam auf die hochschulpolitische Agenda.

2.1.1 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Berufungsordnung und –leitfaden sichern die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten und Präsenzmöglichkeiten der Bewerberinnen. So sind **Zentrale und Dezentrale Frauenbeauftragte** Hüterinnen der gleichstellungspolitischen Ziele im Berufungsverfahren. Insbesondere bei Interessenkonflikten ist es ihnen zu verdanken, dass Geschlechterdiskriminierung öffentlich thematisiert worden ist. Das Recht, Kandidatinnen zum Vortrag und zur Begutachtung vorzuschlagen, verschaffte mehr Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich zu präsentieren. Die neue Berufungsordnung erweitert die geschlechterpolitischen Handlungsmöglichkeiten (siehe 2.3.2f). Informelle Förderkulturen lassen sich allerdings nicht allein mit einer Verfahrensordnung wirksam begegnen.

Die Universität Bremen erprobt bundesweit beachtet den Einsatz externer BeraterInnen sowie das Instrument des Assessment Centers zur Ermittlung der **Führungs- und Sozialkompetenzen von ProfessorInnen**. Das zusätzliche Element macht die Tür für ein erweitertes Verständnis von Führung in der Wissenschaft auf 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. Obgleich sich im Falle eines Interessenkonfliktes das Kriterium Führungs- und Sozialkompetenz dem von Forschungs- und Lehrleistungen unter zu ordnen hat, wurde hier ein wichtiger Lernprozess in Gang gesetzt.

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.⁸ Sie wirkt aktiv bei der Suche nach einem adäquaten attraktiven Arbeitsplatz für die jeweiligen PartnerInnen der Neuberufenen mit. Zahlreiche Betreuungsangebote wurden in den letzten Jahren eingerichtet:

- Kinderfreizeiten in den Schulferien
- Kindertagesstätte für unter Dreijährige mit einem pädagogischen Konzept „Frühkindliche Bildung“ sowie ganztägigen Öffnungszeiten
- Notfallbetreuung
- Betreuungsangebot für Tagungen und Kongresse
- Kinderhaus in der Bauphase mit Platz für weitere Kleinkindgruppen.

Alle Angebote und Informationen zu Fragen von Vereinbarkeit von Arbeit/Studium und Kindern oder zu pflegenden Angehörigen werden über ein Familienportal auf der Homepage der Universität vorgestellt. Hier finden Personalverantwortliche ebenso wie WissenschaftlerInnen Auskünfte und Links.⁹

Die Attraktivität des Standortes Universität Bremen wird auch durch die verschiedenen **Personal- und Karriereentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen** wie für alle neuberufenen ProfessorInnen gesteigert. Genannt seien hier die Postdoc-Förderung für Frauen, das Mentoringprojekt *plan m*, Berufungstrainings für Wissenschaftlerinnen, Einstiegsprogramme für neu berufene ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen.

⁶ „Universität in Zahlen 2007“ - Rechenschaftsbericht des Rektors März 2008

⁷ insgesamt 23 Vorstände, SprecherInnen und DirektorInnen

⁸ siehe Erklärung aller Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen des Landes Bremen sowie der Universität Oldenburg vom 12.10.2006

⁹ Die Seiten werden im Leitfaden der Hertie-Stiftung für familiengerechte Gestaltungen von Hochschulen als Best Practice Beispiel aufgeführt.

2.2. Gleichstellungsziele

- ✓ Die Universität Bremen strebt für Neuberufungen mit Hilfe des überarbeiteten Berufungsverfahrens und deren intensiver Verbreitung einen Frauenanteil von 40% an.
- ✓ Sie bringt nicht nur die Berufungspolitik, sondern auch das Thema „Frauen in Spitzenpositionen der Leitung von Forschungseinrichtungen“ auf die universitäre Agenda. Der Frauenanteil an den entsprechenden Leitungsfunktionen soll sich signifikant erhöhen.
- ✓ Die Universität Bremen strebt die paritätische Besetzung der Berufungskommissionen an.
- ✓ Sie will die Attraktivität für Wissenschaftlerinnen mit gezielten Personalentwicklungsangeboten weiter steigern.

2.3. Maßnahmenpaket

Das Ende der haushaltsbedingten Ausschreibungspause mit siebzehn publizierten Stellenangeboten im Frühling/Sommer 2008, die intensiven Auseinandersetzungen über Anforderungsprofile und die Qualität von Berufungsverfahren sowie die neue Berufsordnung verleihen der ProfessorInnenauswahl einen besonderen Schwung. Hier fügt sich der gleichstellungspolitische Impuls des Professorinnenprogramms im Sinne eines Kick-Off-Charakters sehr gut ein.

2.3.1. Kampagne zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren 2008/2009:

- Engagierte Begleitung der Berufungsverfahren durch das Rektorat mit dem erklärten Ziel, möglichst viele exzellente Frauen zu berufen und dem besonderen Augenmerk auf die Umsetzung der neuen Berufsordnung
- Zusätzliche geschlechterpolitische Begleitung sämtlicher Berufungsverfahren durch das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung zur Herausfilterung von geeigneten exzellenten Wissenschaftlerinnen
- Intensivierte Begleitung der Verfahren durch die Zentrale Frauenbeauftragte als Unterstützung der Dezentralen Frauenbeauftragten

2.3.2. Systematische Anwendung und Evaluation der neuen Berufsordnung

Nach intensiven Auseinandersetzungen über den geschlechterpolitischen Reformbedarf enthalten die neue Berufsordnung und der Berufungsleitfaden 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 BerichterstatterInnen 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

2.3.3. Einführung der geschlechterpolitischen Instrumente von Berufsordnung- und leitfaden

Schwerpunkt der Arbeit in den nächsten Jahren wird die Bekanntmachung und praktische Anwendung der neuen Instrumente sein. Deshalb geht es primär darum, in einen intensiven Kommunikationsprozess mit denjenigen einzutreten, die in den Berufungsverfahren die zentralen Weichenstellungen vornehmen.

- Zielgruppenspezifische Workshops für Fachbereichsräte sowie die Dezentralen Frauenbeauftragten mit dem Fokus auf der Vorstellung der neuen Berufsordnung, die Sensibilisierung für den Gender Bias in Berufungsverfahren und den entsprechenden Instrumenten der Ordnung
- Erstellung von Informationsmaterialien mit den gleichstellungspolitischen Eckpunkten der neuen Berufsordnung sowie Entwicklung weiterer Kommunikationsstrategien
- Öffentliche Vorträge zu ausgewählten Einzelthemen über Einschlüsse und Ausschlüsse in der wissenschaftlichen Förderkultur

2.3.4. Integration der Berufungspolitik in die Perspektivgespräche zwischen Rektor und DekanInnen:

- Regelmäßige Analyse der Berufungspolitik des Bereichs unter Abgleich des Leitziels Geschlechtergerechtigkeit
- Die Perspektivgespräche werden im Hinblick auf die Ergebnisse der Situationsanalyse, Ziele und zu entwickelnden Maßnahmen im Bereich der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren sowie für Leitungspositionen protokolliert. Die Zentrale Frauenbeauftragte erhält das Protokoll.

2.3.5. Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Anerkennung der überproportionalen Beanspruchung von Frauen durch Arbeit in Gremien und Kommissionen

Die Einführung der 40%-Sollquote für die Gremien der Universität im Allgemeinen sowie in den Berufungskommissionen im Besonderen hat kontroverse Debatten ausgelöst. Ein zentraler Kritikpunkt ist die Überbelastung von Frauen aus Fächern mit geringer Professorinnen-Quote. Geplante Maßnahmen sind:

- Bildung eines Fonds für Lehrersatzleistungen, Hilfskraftstunden und andere Entlastungen
- Prüfung der Beteiligung etablierter Wissenschaftlerinnen unterhalb der professoralen Ebene an der Gremien- und Begutachtungsarbeit

2.3.6. Coachingangebote für Professorinnen

Neu berufene Professorinnen erhalten die Möglichkeit, sich primär zu ihren jeweiligen Führungsrollen in der Wissenschaft coachen zu lassen. Hochqualifizierte auf die Wissenschaft spezialisierte Beraterinnen sollen dafür gewonnen werden. Information und vertrauliche Abwicklung werden durch das Dezernat Organisation und Personalentwicklung sowie das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung gewährleistet.

2.3.7. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenbeteiligung an der Gestaltung und Leitung von Forschungsverbänden

- Das Thema wird auf die Agenda in den regelmäßigen Gesprächen zwischen Rektorat und dezentralen Bereichen gesetzt. Im Rahmen der Vermittlung der Forschungs- und Kooperationsplanung wird die jeweilige personelle Situation des Bereichs erörtert und nach geeigneten Wegen zu einer stärkeren Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Leitungspositionen gesucht.
- Mit einem Fonds zur Finanzierung von Lehrersatzleistungen, Hilfskraftstunden und Karriereentwicklungsmaßnahmen wird für Forschungsverbände und Wissenschaftlerinnen ein Anreiz geschaffen, offensiv Leitungsfunktionen mit Frauen zu besetzen.

2.4. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Die Berufungspolitik der Universität Bremen liegt in der Verantwortung des Rektorats sowie der Fachbereiche. Die Karriereentwicklungsangebote und Workshops werden vom Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung in Kooperation mit der Zentralen Frauenbeauftragten durchgeführt.

2.5. Qualitätsmanagement

Das Rektorat setzt die Auswertung der Instrumente im Hinblick auf die damit verfolgten Gleichstellungsziele einmal jährlich¹⁰ auf die Agenda des Akademischen Senates und der DekanInnenrunde unter Hinzuziehung der Zentralen Frauenbeauftragten. Eine Auswertung des Gendermonitoring im Rahmen des neuen Berufungsverfahrens bietet dafür eine gute Grundlage und ist ein wichtiger Schritt hin zu einer Qualitätssicherung in der Berufungspolitik. Die Personalentwicklungsangebote und Maßnahmen zur Dual Career Policy werden gesondert über das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung bzw. das Dezernat Organisation und Personalentwicklung mit qualitativen Methoden ausgewertet.

2.6 Ressourcen (...)

¹⁰ Stichtag: zum Erlass der Berufsordnung

3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.1. Situationsanalyse

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen betrug 2007 37%, davon entfallen 31% auf die MINT-Fächer und 45% auf die Geistes- und Sozialwissenschaften. Am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mit 33% vertreten, an den Habilitationen mit 30%. In den Fachbereichen

Physik/Elektrotechnik und Produktionstechnik schlossen mehr Frauen erfolgreich eine Promotion ab als das analoge Studienfach¹¹. In allen anderen Bereichen – und hier besonders in den von Frauen stark belegten Fächern wie den Erziehungs- und Bildungswissenschaften, den Sprach- und Literaturwissenschaften sowie den Human- und Gesundheitswissenschaften – liegt der Frauenanteil an den Promovierenden deutlich unter dem an den AbsolventInnen. Frauen bieten sich zwar relativ gute Möglichkeiten in den promotionsintensiven MINT-Fächern zu promovieren, sie sind dort allerdings insgesamt gering vertreten¹². Daraus resultiert ein doppelt ausgrenzender Mechanismus.

Positive Ausnahmen sind insbesondere dort zu verzeichnen, wo über Graduate Schools (hier zum Beispiel in der Politikwissenschaft und Soziologie) andere Auswahlverfahren greifen. Die darüber hinausgehenden Steuerungsmöglichkeiten insbesondere monetärer Art sind eingeschränkt. So setzt die Universität auf vielfältige Kommunikationsstränge, konkrete erfolgreiche Projekte und den Ausbau leistungsstarker und geschlechterparitätischer Graduate Schools.

3.1.1 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

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. So liegt der Frauenanteil an den Ph.D-Students in beiden Schools bei ca. 60%. Allerdings fehlen den exzellenten Forschungseinrichtungen häufig noch die Kompetenzen für eine weitergehende geschlechtergerechte Karriereentwicklung ihrer Fellows. Diesen Bedarf erkennend werden aktuell stärkere Kooperationen zwischen den Graduiertenschulen und der Arbeitsstelle Chancengleichheit angestrebt.

Die **Forschungsförderungspolitik** der Universität Bremen setzt neben gezielter Einzelförderung in den Geistes- und Sozialwissenschaften mit gleichstellungspolitischen Vorgaben (einer 50% Frauenquote) und Postdoc-Stipendien für Frauen¹³ verstärkt auf die Förderung von NachwuchsforscherInnengruppen. Die Frauenanteile liegen hier bei 66% in den GW/SW-Fächern und 12,5% in den MINT-Fächern. Ist auch die Zahl der zu vergebenen Stellen und Stipendien im Vergleich zur gesamten Universität relativ gering, so bleibt doch das sehr positive Resultat dieser Politik festzuhalten. Demnach liegen hier die Frauenanteile an den Promotionen weit über dem universitätsinternen Durchschnitt, die Habilitationsquote der Wissenschaftlerinnen ist auch im Bundesvergleich sehr gut.

Über die monetäre Förderung hinaus hat die Forschungsförderung eine **Rahmenvereinbarung für die Betreuung von Promovierenden** entwickelt, die sie für die direkt vergebenen Stellen vorschreibt und den Fachbereichen zur Anwendung empfiehlt. Eine flächendeckende Einführung war nicht möglich. Im Rahmen der Empfehlungen sind diverse geschlechterpolitisch relevante Elemente wie der Umgang mit Konflikten sowie die Einführung in die jeweilige *scientific community* geregelt.¹⁴ Der Rahmenvereinbarung voraus ging ein mehrjähriger Prozess, in dem die Bedeutung und die Herausforderungen der Promotionsphase intensiv erörtert wurden.

Ein Herzstück geschlechtergerechter Nachwuchsförderung ist **plan m**, das **Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professur**¹⁵. 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. Die zweite Programmrunde endet im Sommer 2008, eine dritte ist in Planung. *plan m* hat sich als außerordentlich erfolgreich für die Teilnehmerinnen erwiesen. Dies zeigt sich am ausgeprägten strategischen Handeln, einer enorm gesteigerten Motivation für den Verbleib in der

¹¹ 2005 - 2007

¹² vgl. auch Ausführungen zu den MINT-Fächern im 4. Kapitel des Konzeptes

¹³ zur Zeit werden 18 Wissenschaftlerinnen gefördert, davon 6 C1 und 12 Postdoc, 10 in MINT-Fächern mit hälftiger Finanzierung durch die dezentralen Bereiche, 8 in den GW/SW mit Vollfinanzierung durch die Forschungsförderung

¹⁴ http://www.forschungsforderung.uni-bremen.de/merk/doc/mustervereinb_dok.pdf

¹⁵ finanziert durch universitätseigene Mittel sowie die Wolfgang-Ritter-Stiftung

Wissenschaft sowie konkreten Stellenverbesserungen bis hin zur Professur.¹⁶ Die positiven Wirkungen reichen bis zu den beteiligten MentorInnen und Vorgesetzten der Mentees, die in ihrer Betreuungsaufgabe gestärkt wurden. Die intensive Öffentlichkeitsarbeit hat darüber hinaus geschlechterpolitische Themen in die Universität getragen. Angesprochen durch den Erfolg von *plan m* führen marum/GLOMAR¹⁷ unter dem Dach von *plan m* ein eigenes Mentoringprojekt für ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen durch.

Die Arbeitsstelle Chancengleichheit bietet vielfältige **weitere Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung** an. Hier werden verschiedenste Veranstaltungsformen, Zielgruppen und Themen bedient, um der Diversität von Wissenschaftlerinnen und ihrer jeweiligen Karrieresituation gerecht werden zu können - zum Beispiel Berufungstrainings, eine Podiumsdiskussion zu Arbeitsperspektiven in der Wissenschaft jenseits einer Professur sowie ein Fachtag „Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“. Alle Angebote zur geschlechtergerechten Personalentwicklung tragen durch ihre Fragestellungen und die Referentinnenauswahl dem Ziel Rechnung, personenbezogene Maßnahmen mit den strukturellen Bedingungen im Hochschulbereich zu verknüpfen.

Die Universität Bremen will **jungen WissenschaftlerInnen mit Kindern optimale Karrierebedingungen bieten**. Sie hat aus dem Gender Mainstreaming Prozess heraus mit umfangreichen Datenerhebungen die Erfahrungen und Lösungsansätze von WissenschaftlerInnen erfragt; deren Bedürfnisse sind in die vielfältigen Projekte wie die hochwertigen und ausdifferenzierten Kinderbetreuungsangebote¹⁸, Vertragsverlängerungen und Kinderzuschläge für PromotionsstipendiatInnen sowie ein Workshopangebot für WissenschaftlerInnen mit Kindern eingeflossen. Seit 2007 nimmt die Universität Bremen am *audit familien-gerechte hochschule* teil, um ihre bisherigen Aktivitäten zu vertiefen und neue Maßnahmen auf den Weg zu bringen.

3.2. Gleichstellungsziele

- ✓ Vordringlich ist die Steigerung der Promotionsintensität von Frauen, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Sich am Kaskadenprinzip orientierend will die Universität Bremen in den nächsten fünf Jahren einen stabilen Zuwachs der Frauenanteile in den Geistes- und Sozialwissenschaften um zehn Prozentpunkte erreichen.
- ✓ Die Universität Bremen stärkt das Verständnis von Nachwuchsförderung als einer zentralen institutionellen Aufgabe. Hierzu gehört auch die Frage der Stellenbesetzungspolitik im Mittelbau. Homosoziale Kooptation und informelle Förderstrukturen zum Nachteil von Frauen sollen zukünftig einen größeren Stellenwert auf der universitären Agenda erhalten.
- ✓ Die Programme der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden im Hinblick auf Zielgruppen und Auftraggeber ausgebaut und serviceorientiert weiteren universitären Bereichen zugänglich gemacht.
- ✓ Mit einem neuen Karriereentwicklungsprojekt befasst sich die Universität ausdrücklich mit der strukturellen Verknüpfung von Gender and Diversity im Wissenschaftsbereich.

3.3. Maßnahmenpaket

3.3.1. Integration geschlechtergerechter Nachwuchsförderung in die Perspektivgespräche zwischen Rektor und DekanInnen:

- Spiegelung der durch das Finanzcontrolling erhobenen Daten insbesondere zur Frage der geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Promotionsintensität sowie der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal des jeweiligen Fachbereichs
- Die Perspektivgespräche werden im Hinblick auf die Ergebnisse der Situationsanalyse, Zielsetzung für das nächste Jahr und Maßnahmenentwicklung im Bereich der geschlechtergerechten Karriere- und Personalentwicklung protokolliert. Die Zentrale Frauenbeauftragte erhält das Protokoll.
- Bereithaltung von Beratungsangeboten zur Entwicklung bereichsspezifischer geschlechtergerechter Personalentwicklungsinstrumente unter dem Dach von *plan m* im Zuge der Perspektivgespräche

¹⁶ siehe dazu „Evaluation *plan m*, Mentoring für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen 2004-2006“

¹⁷ Zentrum für Marine Umweltwissenschaften, International School for Marine Sciences

¹⁸ siehe weitere Ausführungen unter 2.1.1

3.3.2. Karriereentwicklungspaket „Perspektive Promotion!“

- Einführung des neuen Personalentwicklungsprogramms *plan m* für Absolventinnen mit dem Berufsziel Wissenschaftlerin. Das Programm richtet sich an Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Es kombiniert Peer-Mentoring, Trainings und Einzelberatungsangebote für die Teilnehmerinnen. Hier sollen mit Informationen, Vernetzungen und regelmäßigen Reflexionen die Hürden des Promotionsanfangs verringert und das Karrieremanagement der potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits in der Anfangsphase gefördert werden. Im Zuge der Kommunikation des neuen Programms wird eine jährliche Informationskampagne in den Geistes- und Sozialwissenschaften zum Thema Promotion und Wissenschaft als berufliche Perspektive in den Masterstudiengängen durchgeführt - mit dem Ziel, nicht nur auf das Programm aufmerksam zu machen, sondern besonders Studentinnen als potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen willkommen zu heißen. Die Informationskampagne für das neue *plan m* Programm zielt auch auf die Sensibilisierung der HochschullehrerInnen.
- Auslobung von jährlich zwei Preisen für Qualifikationsarbeiten von Studentinnen (einer in den GW/SW, einer in den MINT-Fächern) durch die jeweiligen Dekanate in Kooperation mit der Zentralen Frauenbeauftragten. Das Ziel ist, die Selbstwirksamkeitserwartung der Studentinnen zu steigern und die Aufmerksamkeit der HochschullehrerInnen auf die Studentinnen zu richten.

3.3.3. Ausbau von *plan m* zur Dachmarke aller in der Universität zu entwickelnden Mentoring-Programme:

Es gibt in der Universität einen vielfach geäußerten Bedarf nach einer nachhaltigen geschlechtergerechten Personalentwicklung für Drittmittelprojekte und dezentrale Bereiche mit hoher Qualität und einem ausgeprägten Serviceverständnis. Dem wird durch den Ausbau von *plan m* zur Dachmarke verschiedenster Mentoringprojekte begegnet. Das neue *plan m* Dach verspricht große Synergieeffekte. Mit dem Projekt *plan m* Mentoring in Science at marum/GLOMAR wurde bereits der erste Schritt gemacht. Perspektivisch ist eine Kooperation mit der International Jacobs University angedacht.

- Unter dem Dach von *plan m* wird Platz sein für Mentoring-Programme von Graduate Schools, Sonderforschungsbereichen und Exzellenzclustern ebenso wie für durch das *plan m* Dach begleitete Projekte in einzelnen Fachbereichen und die zentral gesteuerten Projekte. Geplant ist ein kooperatives Finanzierungsmodell.
- Mit der Dachmarke verbunden ist eine Konzeptberatung durch das *plan m* Team, die Sicherung einheitlicher Qualitätsstandards, ein Corporate Design und eine abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit sowie der Zugang zum stetig wachsenden *plan m* Netzwerk.

3.3.4. *plan m* gender & diversity

Das Programm zielt auf Masterstudentinnen mit Migrationshintergrund. Sie finden statistisch betrachtet in der Wissenschaft und in akademischen Berufen selten *role-models* und Netzwerkpartnerinnen, die eine vergleichbare Perspektive auf die Wissenschaftskultur haben. *plan m* gender & diversity soll Ansatzpunkte für die persönliche berufliche Entwicklung wie auch die öffentliche Thematisierung der Intersektionalität von Diskriminierung schaffen. Ein weiteres Ziel ist, exzellente Absolventinnen mit Migrationshintergrund für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen. Das Projekt knüpft an die universitären Erfordernisse zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an, bei dem die Universität Bremen mit ihren Verfahrensordnungen federführend ist. Angedacht sind

- Begleitung der Mentees im Hinblick auf ihre berufliche Perspektive und Qualifizierung mit einem one-to-one Mentoring mit WissenschaftlerInnen oder AkademikerInnen aus anderen Berufsfeldern, mit Workshops und der Bildung eines eigenen Netzwerks (wie das *plan m* Netzwerk)
- Fachliche Gestaltung und Beratung durch die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) im Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung
- Fortführung des im Juli 2008 stattfindenden Fachtags „Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ und der schon im Vorfeld begonnenen Vernetzung von interessierten Wissenschaftlerinnen über Bremen hinaus

3.3.5. Entwicklung eines Beratungsangebotes für Wissenschaftlerinnen in den GW/SW

Zentrale Themen sind die individuellen Karriereziele und das Karrieremanagement der Nachwuchswissenschaftlerinnen. *plan m* fungiert als Dach, so dass nach Bedarf auch das *plan m* Netzwerk im Sinne einer ExpertInnenberatung eingesetzt werden kann. Die Beratungsstelle bietet auch Gruppencoachings an (z.B. in der Promotionsabschlussphase). Hier liegt der Fokus neben der individuellen Beratung besonders auf der Stärkung der kollegialen Vernetzung im Sinne eines Erfolgsteams.

3.4. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Die Perspektivgespräche liegen in der Verantwortung des Rektors sowie der DekanInnen. Die Federführung für die Programme der Karriere- und Personalentwicklung liegen beim Kanzler, sie werden durch das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung geleitet. Für die verschiedenen Aktionspakete ergeben sich vielfältige Kooperationen mit KonrektorInnen und Dekanaten. Mit einer Laufzeit von fünf Jahren lassen sich je Mentoringprojekt zwei Programmrunden durchführen. Mit der Evaluation werden dann die Planungen über verschiedene Folgefinanzierungsmodelle erfolgen.

3.5. Qualitätsmanagement

Einmal jährlich setzt das **Rektorat** die Maßnahmen zur geschlechtergerechten **Karriere- und Personalentwicklung auf seine Tagesordnung**, lädt dazu alle relevanten AkteurInnen ein und verfügt über die neuesten Daten, um die Projekte zu analysieren und um über ihre Fortsetzung zu beraten.

Das Finanzcontrolling und das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung stehen in enger Kooperation. Hier wird regelmäßig erörtert, wie sich die **Datenlage über Promovierende und den wissenschaftlichen Mittelbau** verbessern lässt, um den Bereichen genaue und möglichst zeitnahe Rückmeldungen geben und zentral die Bereiche mit Handlungsbedarf ermitteln zu können.

Die **Programme der Karriere- und Personalentwicklung** werden im Hinblick auf BewerberInnen, TeilnehmerInnen, Qualität und Wirksamkeit der Angebote **ausgewertet**. Sollte das individuelle Beratungsangebot realisiert werden, stehen dank der langjährigen Beratungstätigkeit in der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt wertvolle Erfahrungen im Bereich der Qualitätssicherung zur Verfügung.

3.6 Ressourcen (...)

4. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

4.1. Situationsanalyse

In der Universität Bremen sind in allen MINT-Fächern mit Ausnahme der Biologie Frauen unterrepräsentiert, wobei sich allerdings sehr große Unterschiede zeigen¹⁹. Insbesondere in den Fächern Techno-mathematik, Wirtschaftsingenieurwesen, Physik, Informatik, Produktionstechnik und Elektrotechnik bestehen weiterhin deutlich unausgewogene Geschlechterverhältnisse unter den Studierenden insgesamt. Die genauere Betrachtung des Studienverlaufs zeigt zudem überproportional hohe Abbruchquoten von Studentinnen in Technomathematik, Wirtschaftsingenieurwesen, Physik und Informatik. Weiterhin variierten in den letzten beiden Jahren aufgrund der Einführung von neuen Zulassungsregelungen in Informatik, Produktionstechnik und Wirtschaftsingenieurwesen die Frauenanteile unter den Studienanfängerinnen erheblich.²⁰

In den statistischen Daten sind direkt dort positive Wirkungen sichtbar, wo seit Jahren konkrete auf Chancengleichheit ausgerichtete Maßnahmen durchgeführt werden. So stiegen die Studentinnenanteile in der Informatik an der Universität Bremen seit 1997 von 17% kontinuierlich auf über 31% in 2005 und lagen damit fast doppelt so hoch wie der Bundesdurchschnitt. Die bundesweit ausgerichtete Sommeruniversität für Informatikerinnen, *informatica feminale* und zahlreiche vom Studiengang bewusst auf Schülerinnen ausgerichtete Aktivitäten zeigen hier Wirkungen. Der Frauenanteil bei den Informatik-Professuren beträgt bereits seit einigen Jahren in der Universität Bremen 25%, bundesweit liegt er bei nur 7%.

¹⁹ Durchschnittliche Frauenanteile der Studiengänge mit Prüfungsziel Bachelor oder Diplom in den letzten vier Jahren (WiSe 2004 bis WiSe 2007) auf der Basis des internen Zahlenspiegels der Universität Bremen (die Bremer Zahlen sind über die vier Jahre gemittelt, weil teilweise größere Schwankungen aufgrund der Studiengangsstrukturereformen und der Zulassungsverfahren bestehen) und für den Bundesdurchschnitt die Angaben des Statistischen Bundesamts, Fachserie 11, R 4.1, WS 2006/2007, Tabelle 8: Biologie (Uni HB 66% - Deutschlandweit 62%), Geowissenschaften (HB 46% - D 40%), Chemie (HB 43% - D 40%), Mathematik (HB 40% - D 34%), Technomathematik (HB 26% - D 25%), Wirtschaftsingenieurwesen (HB 23% - D 19%), Physik (HB 21% - D 17%), Informatik (HB 19% - D 12%), Produktionstechnik (HB 13% - D 13%), Elektrotechnik (HB 9% - D 9%).

²⁰ Studienanfängerinnenanteile in der Uni Bremen in den letzten vier Jahren (WiSe 2004 bis WiSe 2007): Informatik 31%, 31%, 18%, 28%; Produktionstechnik 12%, 12%, 5%, 10%; Wirtschaftsingenieurwesen 23%, 25%, 16%, 21%

4.1.1. Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Die Universität Bremen kann auf eine über fünfundzwanzigjährige Entwicklungsgeschichte der feministisch-kritischen Auseinandersetzung mit Natur- und Technikwissenschaften zurückblicken. In der Forschung liegt die Besonderheit in der **disziplinübergreifenden Zusammenarbeit und Vernetzung von Natur-/Technikwissenschaften und Kultur-/Gesellschaftswissenschaften**, insbesondere über das Zentrum für Gender Studies als Zentraler Wissenschaftlicher Einrichtung der Universität. Dies trägt zur Entwicklung neuer interdisziplinärer Ansätze bei und bringt Impulse für die fachliche Differenzierung feministischer Forschungs- und Lehrinhalte sowie ihre curricularen Integration.

Im **Lehrangebot** mehrerer MINT-Fächer gibt es seit den 1980er Jahren spezielle Veranstaltungen **zum Thema Frauen und Gender**. Darüber hinaus werden seither geschlechtergerechte **strukturelle Veränderungen in der Lehre** erprobt. Die Universität Bremen verfügt insbesondere über ausgeprägte Erfahrungen mit **monoedukativen Lehr-/Lernarrangements** als Teil des regulären Studiums sowie im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung.

2003 ist zur Qualitätssicherung und Konzentration der Maßnahmen das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaften und Technik (www.meta.uni-bremen.de) eingerichtet worden. Beschränkte zwar in letzter Zeit der enge finanzielle Spielraum die Maßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen und erschwerte die konzeptionelle Weiterentwicklung, so sind doch insgesamt aus dem Zentrum heraus ein großes Spektrum an Programmen für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen des MINT-Bereichs durchgeführt worden - überwiegend auf Projektbasis und mehrfach mit bundesweiter sowie internationaler Ausstrahlung bzw. Kooperation.

- Das in der Universität Bremen entwickelte und international bereits mehrfach übertragene Konzept einer auf Studentinnen und Informatikexpertinnen ausgerichteten **Sommeruniversität**, die **informatica feminale**, wird seit elf Jahren mit jährlich 150-250 Teilnehmerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet durchgeführt. Sie bildet über Lehraufträge und Creditvergabe 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 (www.informatica-feminale.de).
- In 2005 wurde das Konzept in der Universität Bremen als bundesweite **Ingenieurinnen-Sommeruni** in die Fachgebiete Elektrotechnik und Produktionstechnik / Maschinenbau-Verfahrenstechnik übertragen und fand direkt das Interesse von mehr als 50 Dozentinnen. Aufgrund finanzieller und personeller Engpässe konnte die Ingenieurinnen-Sommeruni bisher nicht fortgesetzt werden (www.ingenieurinnen-sommeruni.de).
- Seit 2001 beteiligt sich die Universität Bremen jährlich am **Girls' Day** und bietet mit 170-300 Plätzen regelmäßig das größte offene Programm im Land Bremen an mit positiven Wirkungen beispielsweise für die Nachfrage von Schülerinnen nach technischen Praktikaplätzen (www.girlsday.uni-bremen.de).
- Seit 2000 werden in Zusammenarbeit mit den Schulbehörden in Bremen und Bremerhaven **Informatik-Arbeitsgemeinschaften** durchgeführt, in denen Informatikstudierende sowie Lehrkräfte gemeinsam unterrichten. Mit den Kursen soll zugleich die Berufsorientierung für technische Berufe verbessert werden. Pro Schuljahr nehmen derzeit ca. 300 Schülerinnen und Schüler in rund 25 Schulen der Sekundarstufe I teil. Die gezielte Beratung der Schulen hat zu einer nahezu ausgewogenen Beteiligung von Mädchen und Jungen geführt. Bei den lehrenden Studierenden sowie den Lehrkräften wird ebenfalls auf ausgewogene Geschlechterverhältnisse geachtet (www.agcom.uni-bremen.de).
- Im Rahmen eines **naturwissenschaftlich-technischen Schnupperstudiums** für junge Frauen erhalten seit 2003 jährlich rund 70 Schülerinnen der Klassen 10-13 mit sehr positivem Echo das Angebot, im Vergleich von Studienfächern und –alltag ihre Studienwahl zu entwickeln. Dabei finden zugleich Kooperationen mit regionalen Betrieben statt (www.schnupperstudium.uni-bremen.de).

4.2. Gleichstellungsziele

- ✓ Dem universitären Leitziel entsprechend soll Geschlechtergerechtigkeit in den MINT-Fächern zukünftig deutlicher als Querschnittsaufgabe verankert werden.
- ✓ Das zentrale Handlungsfeld liegt in den Bereichen Studienorientierung und Verbesserung der Lehre. Im Rahmen einer neuen Gesamtkonzeption wird angestrebt, die Teilhabe von potentiellen und aktuellen Studentinnen durchgängig auf dem Weg von der Schule bis hin zum erfolgreichen Studienabschluss zu verbessern.
- ✓ Die Studienanfängerinnenzahlen in der Universität Bremen sollen in jedem MINT-Studienfach, dessen Studentinnenanteil bisher unter vierzig Prozent liegt, ausgehend vom Wintersemester 2005 in den nächsten fünf Jahren mindestens um sieben Prozentpunkte gesteigert werden.

4.3. Maßnahmenpaket

Im Kern zielt das folgende Paket darauf ab, die bisher eher als isolierte Projekte durchgeführten Maßnahmen möglichst weitgehend miteinander zu verknüpfen und diese für die Gewinnung spezieller Gruppen von Studieninteressentinnen sowie für die Stärkung von Studentinnen an bekannten kritischen Studienpunkten deutlich auszubauen. Zudem soll innerhalb der Universität Bremen der Servicecharakter des Kompetenzzentrums für die MINT-Fächer sichtbar werden.

4.3.1. Weiterentwicklung der monoedukativen Sommeruniversität-Konzepte (*informatica feminale* und *Ingenieurinnen-Sommeruni*)

- Kontinuierlicher Ausbau der Ingenieurinnen-Sommeruni als bundesweites Fachangebot für geschlechtergerechte Lehre und soziale Vernetzung von Studentinnen und Absolventinnen/Fachfrauen
- Erweiterte Profilbildung bei beiden Sommeruniversitäten mit dem Aufbau von fachlichen Schwerpunkten *gendered product innovation*
- Entwicklung bzw. Verbesserung von Community Building-Angeboten für Dozentinnen und Teilnehmerinnen der beiden Sommeruniversitäten mit im gesamten Studienjahr durchgängigen Aktivitäten und der gezielten Integration aller Technik-Studentinnen der Universität Bremen
- Entwicklung von Alumni-Angeboten für die Sommeruniversitäten
- Entwicklung von ausgewiesenen Studienpaketen während der Sommeruniversitäten für Studieninteressentinnen ohne Hochschulzulassungsberechtigung, aber mit Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung (*non-traditional female students*), spezielle Werbemaßnahmen für diese Zielgruppe
- Integration der Sommeruniversitäten in das geplante Teilzeitstudium-Konzept der Universität Bremen

4.3.2. Aufbau von interaktiven Kommunikationsplattformen zur Begleitung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

- Aufbau von technisch hochwertigen Content-Management- und Wiki-Systemen für die Sommeruniversitäten zur verbesserten fachlichen und sozialen Vernetzung (Community Building) von Dozentinnen und Teilnehmerinnen sowie zur Bindung von Alumni der Sommeruniversitäten
- Aufbau von interaktiven Angeboten (Blogs und Chat-Foren) für die Bindung von Schülerinnen der verschiedenen schulbezogenen Projekte mit kontinuierlicher Kommunikation, Vernetzungsaktivitäten mit Studierenden und Fachleuten sowie zur Information über Studien-/Berufsorientierung
- Aufbau eines Informationssystems für Aktive/Interessierte aus den Fachbereichen sowie für MultiplikatorInnen, Lehrkräfte, Presse, Betriebe und Eltern

4.3.3. Verknüpfung von speziellen Studienorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Beratung zu geschlechtergerechten MINT-Schulaktivitäten

In der Universität Bremen besteht seit Jahren ein äußerst umfangreiches Angebot für Schulen, das sowohl von einzelnen wie auch gemeinsam von mehreren MINT-Studiengängen durchgeführt wird. Das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit soll stärker in Konzeption und Umsetzung implementiert werden:

- Beratungsangebote für MINT-Studiengänge bezüglich der Ansprache von Studieninteressentinnen und der geschlechtergerechten inhaltlichen Ausgestaltung von Studienorientierungsmaßnahmen in den Studiengängen
- Entwicklung eines im Schuljahresverlauf durchgängig flexibel einsetzbaren Angebots von Praxisprojekten mit Studierenden zur Vernetzung und Bindung von Schülerinnen in MINT; Einsatz in Ergänzung zu den vorhandenen Aktivitäten des Kompetenzzentrums, in Zusammenarbeit mit den Studiengängen, Kooperationen mit lokalen Firmen und PartnerInnen, Integration des privaten und des schulischen Umfelds der Schülerinnen
- Aufbau und Schulung von interdisziplinären Praxisteams von Studierenden zur Begleitung der Maßnahmen des Kompetenzzentrums Frauen in Naturwissenschaft und Technik

4.3.4. Karrieregestaltung und Berufseinstieg für MINT-Bachelor-Studentinnen

Beim Übergang Bachelor-Master zeichnet sich im MINT-Bereich die Tendenz ab, dass die Studierenden aufgrund der hohen Personalnachfrage nach dem Bachelor direkt einen Arbeitsplatz aufnehmen und kein Master-Studium abschließen. Daher soll die Förderung weiblichen Führungsnachwuchses in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen bereits studienbegleitend vorangetrieben werden.

- Entwicklung und Einführung eines zweisemestrigen Lehrmoduls „Beruflicher Einstieg und Karrieregestaltung“ für MINT-Studentinnen in der zweiten Hälfte des Bachelorstudiums
- Förderung und Anleitung eines Selbst-Lernprozesses durch ein Blended-Learning System, um späteres karriererelevantes Weiterbildungsverhalten positiv zu beeinflussen
- Aufbau einer Kooperationsstruktur mit vorhandenen Karriereentwicklungsprogrammen, insbesondere der weiterführenden Mentoringprogramme an der Universität Bremen (*plan m*) sowie den Gründungsberatungsstellen

4.3.5. Entwicklung eines gendersensiblen Monitorings in der Universität Bremen zu den Frauenanteilen in den MINT-Fächern

- 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 durch das Kompetenzzentrum
- Analyse der Entwicklungen unter besonderer Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren auf die quantitativen Geschlechterverhältnisse
- Jährliche interne Veröffentlichung eines Monitoring-Berichts für das Rektorat und die MINT-Fächer

4.3.6. Integration der Repräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern in die Perspektivgespräche zwischen Rektor und DekanInnen

- Spiegelung der durch das Finanzcontrolling zu erfassenden Daten über Frauenanteile in den MINT-Fächern sowie des Monitoring-Berichts aus dem Kompetenzzentrum
- Bereithaltung von Beratungsangeboten zur Entwicklung studiengangsspezifischer Instrumente zur Erhöhung der Frauenanteile
- Die Perspektivgespräche werden protokolliert. Insbesondere die Ergebnisse der Situationsanalyse, Zielsetzung und weiteren Maßnahmenentwicklung im Bereich der Frauenanteile an den MINT-Fächern werden der Zentralen Frauenbeauftragten übergeben.

4.4. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Die strukturelle Verankerung der Maßnahmen für den MINT-Bereich erfolgt wesentlich über das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Das Kompetenzzentrum wird dazu personell gestärkt und infrastrukturell abgesichert.

Bei der Realisierung dieser Maßnahmen sollen die Ziele des Bremer Landesprogramms zur Verbesserung der Lehre mit einbezogen werden.

4.5. Qualitätsmanagement

Alle Maßnahmen und AkteurInnen sollen strukturell so aufgestellt werden, dass damit in der Universität Bremen das Qualitätsmanagement in Lehre und Studium der MINT-Fächer weiterentwickelt wird und die Unterstützungsstrukturen für die auf die einzelnen MINT-Studienprogramme bezogenen Qualitätskreisläufe geschlechtergerechter verankert werden. Auch hier knüpfen die Aktivitäten des Genderkonzepts direkt an das Programm der Universität Bremen für das Bremer Landesprogramm zur Verbesserung der Lehre an.

4.6 Ressourcen (...)

5. Ausblick

Alle hier skizzierten Maßnahmen bieten vielversprechende Ansatzpunkte, um das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit konkret und „zum Anfassen“ weiterhin in der Organisation umzusetzen.

Die Maßnahmen versprechen, die Qualität der Berufungspolitik, der Karriere- und Personalentwicklung sowie der Studienstrukturen in den MINT-Fächern über die Gleichstellungspolitik hinaus grundsätzlich und nachhaltig zu verbessern.

Die Universität greift den bundespolitischen Impuls deshalb gerne auf und begreift das vorliegende Konzept als einen Meilenstein hin zu einer Gleichstellungs-Policy, die weit über die Bewerbung um die Mittel aus dem Professorinnenprogramm hinausgeht. Diese Aufgabe will sie selbstkritisch und mit Elan angehen.