

Dokumentation

Gleichstellungskonzept 2008

im Soll-Ist-Vergleich und mit Weiterführung 2013

Vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms II des
Bundes und der Länder März 2013

Inhalt

1. Ziele und Konzeption	1
2. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	3
3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
4. Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	13
5. Ausblick	15

Anlagen (in der elektronischen Fassung)

1. Ziele und Konzeption

1.1 Ziele

Die Universität Bremen bewirbt sich mit der vorliegenden Dokumentation um Mittel aus dem Professorinnenprogramm II des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie plant die Förderung von drei Professuren als Regelberufungen zu beantragen. Zusätzlich zu den jeweils frei werdenden Finanzmitteln von bis zu 75.000 € will sie weitere 75.000 € je geförderte Professur in die Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen investieren. In allen **drei Zielfeldern** des Programms wird sich die Universität weiterhin engagieren:

- Sie strebt eine 40%ige Neuberufungsquote nach Fächergruppen differenziert an. Sie entwickelt die Instrumente zum Abbau des Gender Bias in Berufungsverfahren weiter; sie werden ergänzt durch ein internes Professorinnenprogramm sowie Gender Awareness Aktivitäten. Sie setzt sich für eine starke Präsenz von Professorinnen in Leitungspositionen von Hochschulsebstverwaltung und Forschungsverbänden ein.
- Die Universität steigert die Frauenanteile auf beiden Karrierestufen des wissenschaftlichen Mittelbaus. Sie stärkt die Realisierung des Ziels durch eine Ausdifferenzierung der Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung; sie strebt an, die Qualität und Vielfalt der Maßnahmen nachhaltig zu sichern. Sie prüft die Wirksamkeit der auf Geschlechterparität angelegten Formate der Forschungsförderung.
- Die Universität steigert die Frauenanteile in den MINT-Fächern zu Studienbeginn und unterstützt den Verbleib von Frauen im Studienverlauf. Sie baut die gemeinsame Verankerung von Strategien und Qualitätskriterien zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit in den MINT-Fächern weiter aus. Sie sichert die Angebote für potentielle und aktuelle Studentinnen nachhaltig.

1.2 Gleichstellungspolitisches Profil

Geschlechtergerechtigkeit ist eines der sechs **Leitziele** der Universität Bremen. **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. Universitätsintern haben sich neben den Perspektivgesprächen zwischen Rektorat und Dekanaten die **gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungsgespräche** mit allen Fachbereichen etabliert (Anlage).

Mit der **expliziten Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen bei Rektor und Kanzler** sowie dezentral **bei den DekanInnen**, mit dem Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung, den Frauenbeauftragten sowie dem Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik hat sich ein großes Netz von AkteurInnen mit vielfältigen Expertisen und Aufgaben gebildet. Diese Strukturen ermöglichen dem Prozess des Gender Mainstreamings Kontinuität und Reflexion. Die Akteurinnen bringen ihre **Expertise in strukturelle Reformprojekte** ein, zum Beispiel in die Umsetzung des Zukunftskonzeptes (Exzellenzinitiative, 2012-2017) (Anlage). Die Zentrale Frauenbeauftragte nimmt regelhaft an den Sitzungen von Rektorat und Akademischem Senat teil, sie berät ebenso wie das Referat kontinuierlich Hochschulleitung und DekanInnenrunde.

Das Leitziel **Geschlechtergerechtigkeit ist in die formellen Entscheidungsstrukturen der Hochschule integriert.** Die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm I und die Einstufung in das vierte Stadium der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben deren Etablierung merklich beflügelt. Im Hochschulmanagement haben zudem wichtige AkteurInnen geschlechterpolitische Zuständigkeiten übernommen, beispielhaft die Referate für Hochschulentwicklungsplanung und Forschung/wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Universität hat über die professionellen Gleichstellungsexpertinnen **langfristig angelegte personenbezogene Angebote** entwickelt, die Chancengleichheit und Antidiskriminierung befördern. Hierbei spielen die durch das Professorinnenprogramm geförderten Angebote eine zentrale Rolle. Die Beratungs-, Fortbildungs- und Personalentwicklungsangebote zeichnen sich durch Bedarfsorientierung und die Berücksichtigung vielfältiger Lebensrealitäten aus; sie sind darauf angelegt, die Gestaltungsmöglichkeiten der Teilnehmenden über die kritische Reflexion der Organisation zu erweitern.

Familienfreundlichkeit etabliert sich als Baustein der strategischen Ausrichtung der Universität (Anlage). Die vielfältigen Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Wissenschaft 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 fortlaufend für eine verbesserte Arbeitssituation von Studierenden mit Familienaufgaben.¹ Im Jahr 2012 wurde die Universität Bremen als "**Diversity Hochschule**" auditiert sowie von DAAD und Stifterverband zur "Internationalen Hochschule 2012" gekürt. In die Diversity Strategie der Universitätsleitung ebenso wie in den Initiativkreis Diversity fließt die Expertise aus der Geschlechterpolitik und Antidiskriminierungsarbeit ein².

Die Chancen von Professorinnenprogramm, DFG-Gleichstellungsstandards, Diversity-Prozess und dem *audit familiengerechte hochschule* nutzend haben sich **hochkarätig und interdisziplinär besetzte Arbeitsgruppen** zur Kooperation zusammen gefunden, die Konzepte und Umsetzung zur **Förderung von Vielfalt erörtern**. Nicht zuletzt begünstigt die DFG mit ihren Antragskriterien und finanziellen Angeboten die **Kooperation zwischen Forschungsverbänden und den AkteurInnen der Chancengleichheit /Antidiskriminierung**. Das verstärkt in Anspruch genommene Gender Consulting bei Antragstellung und Projektdurchführung beinhaltet Organisationsanalyse, Ziele- und Maßnahmenentwicklung. **Geschlechterpolitisch vernetzt und aktiv ist die Universität** bundesweit über Führungsaufgaben in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten³ und über die Teilnahme an verschiedenen Netzwerken⁴.

1.3 Gleichstellungskonzept 2008 – 2013

Die Entwicklung des Gleichstellungskonzeptes 2008 mit der **Reflexion eigener Stärken und Schwächen** bildete den Auftakt für eine **systematische Herangehensweise an das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit**. Die differenzierte Erörterung sinnvoller Strategien zum Abbau von Benachteiligungen im Abgleich mit konkreten Projekterfahrungen verschafften der Institution umfassende Genderkompetenzen. Mit den Mitteln des Professorinnenprogramms I konnten innovative Projekte entwickelt und umgesetzt werden. Sie befördern in der Institution **Lernprozesse, Kompetenzerweiterungen und Perspektivwechsel in Sachen Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung**. Der Beirat des Professorinnenprogramms unter Leitung des Kanzlers⁵ begleitet und analysiert die Prozesse und gibt wertvolle Steuerungshinweise.

Aus der erfolgreichen Antragstellung mit Auszeichnung des Konzeptes als Best-Practice, der Berufung von drei exzellenten Wissenschaftlerinnen auf Regelprofessuren⁶ sowie der (Weiter-)Entwicklung attraktiver Personalentwicklungsangebote resultierte ein deutlicher **Anstieg der Wertschätzung von Geschlechterpolitik** als zentralem Handlungsfeld der Universität.

Wertvolle Lernerfahrungen gewann die Institution durch die Formulierung **quantitativer Gleichstellungsziele**. Die Ziele mögen rückblickend als zu ehrgeizig oder zu optimistisch betrachtet werden, da sie partiell (Frauen in Spitzenpositionen, MINT) noch nicht realisiert werden konnten. Positiv festzuhalten bleibt aber, dass sich die Universität bewusst auf einen Lernprozess eingelassen hat. Sie befindet sich damit im Kern aktueller geschlechterpolitischer Auseinandersetzungen über die Grenzen der Quantifizierbarkeit geschlechterpolitischer Verhältnisse.

Das Wissen um die Zähigkeit und Bedeutung langfristiger Veränderungsprozesse und die Bereitschaft, sich an den eigenen Zielen messen zu lassen, bestimmen weiterhin die Strategieentwicklung. Deshalb nahm die Universität auch gern an der EQUISTU-Studie⁷ teil und setzt sich nachdrücklich für eine Fortführung der DFG-Standards ein. Dieser Einsatz ist notwendig, denn die Universität muss konstatieren, dass die **Entwicklungsdynamik auf vergleichsweise hohem Niveau zu stagnieren droht**. Sie betrachtet deshalb die **Bewerbung um das Professorinnenprogramm II** als notwendigen **Entwicklungsschub**, der sich hervorragend mit den Zielen aus dem Zukunftskonzept der Universität Bremen verbindet.

¹ <http://www.uni-bremen.de/familie>

² <http://www.uni-bremen.de/diversity.html>

³ Zwei Kommissionssprecherinnen: geschlechtergerechte Personalentwicklung, familiengerechte Hochschule

⁴ z.B. Netzwerke: Gender Consulting und Gender & Diversity; Forum Mentoring, GEx14

⁵ Ein Dekan, zwei Professorinnen, eine mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung

⁶ Die Universität Bremen hat drei Wissenschaftlerinnen auf unbefristete Regelprofessuren berufen: Prof. Simone Seitz, „Inklusive Pädagogik, geistige Entwicklung“; Prof. Simone Kasemann, „Isotopengeochemie“; Prof. Dagmar Borchers, „Angewandte Philosophie“.

⁷ „Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung?“ Frauenakademie München e.V., Sozialforschungsstelle TU Dortmund; Projektlaufzeit 2011-2013

2. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

2.1 Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2013

2008: Die Universität strebt für Neuberufungen mit Hilfe des überarbeiteten Berufungsverfahrens und deren intensiver Verbreitung einen Frauenanteil von 40% an.

2013: Die Universität wertet ihre Erfahrungen hinsichtlich der Wirksamkeit eingesetzter Instrumente zum Abbau des Gender Bias in Berufungsverfahren aus. Sie verknüpft die Weiterentwicklung der Instrumente mit einem internen Professorinnenprogramm. Sie entwickelt Gender Awareness Maßnahmen für eine Professionalisierung von Berufungsverfahren. Sie hält das Ziel einer 40%igen Neuberufungsquote für weitere 5 Jahre aufrecht, differenziert nach Fächergruppen: in den Geistes- und Sozialwissenschaften wird eine Quote von 50% angestrebt, in der MINT-Fächergruppe von 30%.

2008: 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.

2013: Das Ziel wird aktualisiert und mit hoher Priorität im Sinne eines nachhaltigen Bewusstseinswandels aufrechterhalten.

2008: Die Universität strebt die paritätische Besetzung der Berufungskommissionen an.

2013: Dieses Ziel fügt sich in den Ausbau von Controlling und Evaluation der Berufungsverfahren ein. Eine Datenbank für alle Berufungsverfahren wird das Monitoring ebenso erleichtern sowie im Bedarfsfall zeitnahe Interventionen ermöglichen.

2008: Sie will die Attraktivität für Wissenschaftlerinnen mit gezielten Personalentwicklungsangeboten weiter steigern.

2013: Die vielfältigen erfolgreichen Angebote im Kontext der Personalentwicklung werden fortgesetzt, aktualisiert und in ihrer Wirksamkeit überprüft.

2.2 Soll-Ist-Vergleich – Auswertung der Ziele und geplanten Maßnahmen, Weiterführung

2.2.1 Neuberufungsquote von 40%

2.2.1.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket von 2008

- ✓ Kampagne zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren
- ✓ Anwendung und Evaluation der neuen Berufsordnung
- ✓ Einführung der geschlechterpolitischen Instrumente von Berufsordnung und Leitfaden
- ✓ Integration der Berufungspolitik in die Perspektivgespräche zwischen Rektor und DekanInnen

2.2.1.2 Bilanzierung

Die **Neuberufungsquote von Professorinnen beträgt 31%**⁸; sie konnte noch nicht auf 40% gesteigert werden. Insbesondere drei Problemfelder kristallisierten sich in den letzten Jahren heraus:

- Von den 91 Berufungen 2008-2012 entfielen 51 auf den MINT-Bereich, 40 auf den GWSW-Bereich. Die Neuberufungsquote von Frauen in den MINT-Fächern beträgt 18%, in den GWSW-Fächern 48%. Zudem sind eine Offenheit für gendersensible Auswahlprozesse und eine Reflexion der homogenen Fächerkultur tendenziell in den Geistes- und Sozialwissenschaften stärker ausgeprägt als in den MINT-Fächern. Da Wissenschaftlerinnen unterproportional in den MINT-Fächern vertreten sind, unterliegen sie in mehrfacher Hinsicht einer strukturellen Benachteiligung.
- Verfahrensunsicherheiten bestehen hinsichtlich der gestärkten Interventionsrechte der dezentralen Frauenbeauftragten. Eine wichtige und zugleich strittige Stellschraube ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten schon bei der Formulierung von Denomination und Ausschreibungstext; dies konnte noch nicht regelhaft umgesetzt werden.
- Trotz stärkeren Gewichts auf Recherche und Akquise von Kandidatinnen liegen in einigen Bereichen wenig Erfahrungen und Kompetenzen vor, wie die jeweilige Marktanalyse und aktive Rekrutierung zur Findung exzellenter Kandidatinnen vorzunehmen ist.

⁸ Gemittelt 2008-2012; Grundlage sind die Vertragsdaten des Personaldezernates.

In den letzten Jahren sind viele Maßnahmen initiiert und umgesetzt worden, um den hier skizzierten Herausforderungen gerecht zu werden. So **begleitet das Rektorat die Berufungsverfahren** sehr intensiv - im Zweifelsfall auch mit kritischen Stellungnahmen gegenüber Fachbereichen und Landesbehörde. Auch die fachfernen BeraterInnen tragen zu einer stärkeren Anbindung der Berufungsprozesse an die Zentrale bei. Mit Unterstützung einer Beratungsfirma setzt die Universität **Assessment Center** zur Ermittlung der Führungskompetenzen von ProfessorInnen ein. Dieses Element öffnete nicht nur die Tür für ein erweitertes Verständnis von Führung in der Wissenschaft, ergänzte den Begriff von Führungs- durch Genderkompetenzen, sondern erhöhte auch deutlich die Qualität der Verfahrensabläufe. Mit dem Referat für Hochschulentwicklungsplanung stehen Rektorat und Fachbereichen zudem ExpertInnen zur Seite, die die Verfahren betreuen und sehr gut mit der Geschlechterpolitik vernetzt sind.

Bereits im Gleichstellungskonzept 2008 stellte die Universität ihre **neue Berufsordnung**⁹ vor, die für die geschlechterpolitische Strategie zur Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren von großer Bedeutung ist. Zudem enthält jede Freigabevereinbarung explizit das Ziel, geeignete Wissenschaftlerinnen zu finden; sie wird nach Bedarf durch konkretisierende Ziele ergänzt. Zusätzlich stehen den Fachbereichen für ausgewählte Berufungsverfahren externe BeraterInnen zur Verfügung, die eine internationale Marktanalyse für das jeweilige Wissenschaftsfeld vornehmen können.

Die **zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten begleiten die Berufungspolitik** durch Teilnahme an den Verfahren sowie Beteiligung an der Ausgestaltung der Verfahrensinstrumente. Die Zentrale Frauenbeauftragte berät und schult die Dezentralen hinsichtlich ihrer Gestaltungsmöglichkeiten in den Berufungsverfahren (Anlage). Das Trainingskonzept beinhaltet folgende Schwerpunkte: Sicherheit im Verfahrensablauf, Argumentationshilfen sowie Umgang mit Konflikten. Die Analyse wiederkehrender struktureller Probleme mündet in einer Weiterentwicklung des Berufungsleitfadens.

2008 formulierte die Universität das Vorhaben, **Informationsmaterialien mit den gleichstellungspolitischen Eckpunkten der Berufsordnung** zu erstellen. Nach Sichtung von fünf Jahren Berufungspraxis kristallisiert sich der Bedarf nach einer reflektierenden und werbenden Broschüre mit der Überschrift „Qualitätssicherung und Professionalisierung“ heraus, die die geschlechterpolitischen Anliegen hervorhebt. Dieses Material wird unter Federführung des Referates Hochschulentwicklungsplanung 2013 erstellt. Zusätzlich initiieren die Zentrale Frauenbeauftragte und das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung diverse universitätsinterne **Debatten über den Gender Bias in Berufungsverfahren**, nicht zuletzt in der DekanInnenrunde. Das Referat organisierte öffentliche Veranstaltungen zu Ein- und Ausschlussmechanismen in der Wissenschaft sowie zum Verhältnis von Exzellenz und Diskriminierung. Daneben betreiben die geschlechterpolitischen Projekte eine intensive Öffentlichkeitsarbeit, die den Gender Bias in allen Auswahlverfahren aufgreift.¹⁰

Hochschulleitung und Fachbereiche starteten 2009 die **gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungsgespräche**, zwei Zyklen wurden bereits durchgeführt (Anlage). Die Begegnungen werden genutzt, um die Berufungspolitik der Bereiche zu erörtern. Der Verständigungsprozess erweist sich als äußerst wertvoll, um die Wirksamkeit der geschlechterpolitischen Impulse aus der Zentrale für die dezentralen Bereiche zu überprüfen. Der nächste Zyklus findet im WS 2013/2014 statt. Darüber hinaus spielen Berufungsverfahren eine gewichtige Rolle in den zweijährlichen Perspektivgesprächen zwischen Rektorat und Dekanaten.

Im Sommer 2010 entwickelten Rektorat und DekanInnenrunde das **Grete-Henry-Programm**, dessen Kernstück die **Sammelausschreibung von Professuren mit der gezielten Werbung für Frauen** ist; die dritte Ausschreibung ist für Frühling 2013 anvisiert. Die Universität will mit Werbung und gezielter Ansprache von Wissenschaftlerinnen den berufungsfähigen Pool von Frauen erhöhen. Die beiden ersten Sammelausschreibungen quer durch alle Fachgebiete erfuhren ein starkes Echo; sie wurden intern positiv evaluiert und bildeten den Ausgangspunkt für das eigene Professorinnenprogramm (Anlage).

Alle Ansätze zielen auf einen langfristigen Wandel der Organisationskultur, die Vertiefung geschlechterpolitischen Wissens und auf die Verantwortungsübernahme der Führungskräfte für das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit. Die Zwischenbilanz ist ambivalent, da sich die Anstrengungen noch nicht in dynamisch wachsenden Professorinnenanteilen in GWSW und MINT niedergeschlagen haben.

2.2.1.2 Weiterführung

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes der Universität Bremen, mit dem sie in der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative erfolgreich war, wurde das **interne Professorinnenprogramm** entwickelt (Anlage). Hier

⁹ http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/chancengleichheit/BerufungsO_Uni_HB_2009.pdf

¹⁰ <http://www.uni-bremen.de/chancengleichheit.html>

stehen Mittel für mindestens fünf vorgezogene Berufungen für Professorinnen bereit; sie sollen mit attraktiver Ausstattung für die Universität Bremen gewonnen werden. Unterstützt durch internationales Scouting und Flexibilität bei den Berufungsverhandlungen erweitern die beteiligten Bereiche ihre wissenschaftlichen Netzwerke. Im Rahmen der Debatten über Ziele, Ausgestaltung und Erfolgsbedingungen beider Programme verlaufen Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung für die Fachbereiche en passant. Diese haben das Instrument sehr gut aufgenommen und sind hochgradig engagiert; vier von fünf MINT-Fachbereichen nehmen am Programm teil. Die Erfahrungen insbesondere zu Marktanalyse, Recherche und Headhunting werden gebündelt, kommuniziert und teilweise auf reguläre Verfahren übertragen.

Die Universität prüft im Rahmen einer aktuellen **BremHG-Novellierung** die Möglichkeiten, in besonders begründeten Fällen Professuren nur für Frauen auszuscheiden sowie mit einer Experimentierklausel in Berufungsverfahren zu Gunsten einer Professorin-Berufung vom Regelverfahren abzuweichen.

Gender Awareness im Kontext von Berufungsverfahren steht auf der Agenda der Hochschule, konkrete Trainingsmaßnahmen wurden noch nicht durchgeführt. Die Universität wollte erst die angestoßenen Aktivitäten auswerten; teilweise gab es große Vorbehalte bezüglich des „Geschult-Werdens“ von ProfessorInnen; außerdem band die Vorbereitung auf die Exzellenzinitiative enorme Ressourcen. Und nicht zuletzt erwies sich die Suche nach geeigneten TrainerInnen als voraussetzungsvoll. Nun sind die Eckpfeiler des Projektes formuliert, das aus dem Fonds des Professorinnenprogramms finanziert werden soll:

- Gender Awareness wird im Sinne eines Ansatzes von Antidiskriminierung und Diversity erweitert, da eine fachliche Nähe der Mechanismen, Ziele und Herangehensweisen gegeben ist.
- Die Universität entwickelt eine fachkulturspezifische Herangehensweise (im Fokus die MINT-Fächer).
- Das Projekt wird als notwendiger Schritt zur Professionalisierung von Berufungsverfahren kommuniziert.
- Die Beiratsmitglieder des Professorinnenprogramms spielen als MultiplikatorInnen eine zentrale Rolle.

2.2.2 Frauen in Spitzenpositionen in der Leitung von Forschungseinrichtungen

2.2.2.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket von 2008

- ✓ Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Anerkennung der überproportionalen Beanspruchung von Frauen durch Arbeit in Gremien und Kommissionen
- ✓ Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenbeteiligung an der Gestaltung und Leitung von Forschungsverbänden

2.2.2.2 Bilanzierung

Der Frauenanteil bei den **Leitungspositionen von Forschungsverbänden** hatte sich zwischenzeitlich erhöht, liegt aber aktuell mit 12% auf dem gleichen Stand wie 2008¹¹. Das deutliche Schwergewicht der MINT-Fächer bei der Drittmittelfinanzierung von Forschungsverbänden schlägt sich unmittelbar auf die Frauenanteile nieder und verstärkt den Gender Bias in Führungsfunktionen. Die quantitative Verteilung der **Führungspositionen in der hochschulischen Selbstverwaltung** ergibt ein positiveres Bild: Lag der Frauenanteil an den Mitgliedern im Rektorat und den Dekanaten 2009 noch bei 13%, befindet er sich Anfang 2013 bei 29% – nicht zuletzt dank gezielter Rekrutierung.

Die Hochschulleitung führte mit den Mitteln des Professorinnenprogramms 2010 eine **Bedarfserhebung unter Professorinnen** durch, die auf ihre **Führungsaufgaben in Forschungsverbänden und hochschulpolitischer Selbstverwaltung** zielte und dabei Beteiligungsgrad, Barrieren und Anreize untersuchen ließ (Anlage). Die mit 73% aller Professorinnen hohe Teilnahme dokumentiert eindrücklich das Interesse am Thema:

- 98% der Befragten sind in Gremien der Selbstverwaltung engagiert, mehrheitlich auf dezentraler Ebene.
- 70% übernahmen Leitungsfunktionen in Forschungsverbänden¹².
- Die Mehrheit der Befragten beurteilt die Arbeit in Gremien und Forschungsverbänden positiv.

¹¹ Datengrundlage: Exzellenzcluster, Graduiertenschulen und -kollegs, Sonderforschungsbereiche, Transregios, Schwerpunktprogramme und internationale Graduiertenkollegs mit bremischer SprecherIn-Funktion. Nicht mitgezählt wurden bei Kooperationsprojekten die SprecherInnen, die in anderen Universitäten beheimatet sind. Vor diesem Hintergrund entstand eine Datenmenge von 17 Verbänden und 25 (stellvertretenden) SprecherInnen, davon sind 3 Frauen. Von den 17 Verbänden sind 14 in den MINT-Fächern (17 SprecherInnen, davon 2 Frauen) und 4 in den GWSW (8 SprecherInnen, davon 1 Frau).

¹² Die Kategorie „Forschungsverbände“ war im Rahmen der Befragung sehr viel weiter angelegt als bei der Zählung, die für die interne Statistik verwendet wurde. Damit sollten insbes. die GWSW-Aktivitäten adäquat abgebildet werden.

Die öffentliche Auswertung der Erhebung schuf Reflexionsräume bezogen auf die Frage der Gremienpräsenz von Frauen. Neben dem Wunsch nach zeitlicher Entlastung formulierten viele Befragte Unterstützungsbedarf bei Forschungsanträgen. Die Befragten lobten ausdrücklich die Angebote der Personalentwicklung, besonders das Führungskräftecoaching für ProfessorInnen.

Nach Auswertung der Erhebung richtete die Universität mit den Mitteln des Professorinnenprogramms einen **Fonds** ein, aus dem **konkrete Unterstützungen für Frauen in Führungsfunktionen** finanziert werden. Die Hochschulleitung wirbt um Professorinnen als Führungskräfte und bereitet sie mit Coachings und zusätzlichen finanziellen Ressourcen auf Ämter im Rektorat und Dekanat vor. Der Fonds stärkt die Verhandlungen mit führungsinteressierten Professorinnen nachdrücklich.

Das Thema Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen beleuchtet die Universität auch im Rahmen einer vielbeachteten **Fotoausstellung UNISPITZEN - SPTIZENUNI** (Anlage). Sie wird ebenfalls aus dem Fonds des Professorinnenprogramms finanziert. Im Rahmen der UNISPITZEN wurden 21 Professorinnen portraitiert, die an der Universität Bremen Führungsfunktionen im Rektorat, auf Fachbereichsebene oder in Forschungsverbänden übernommen haben. Mit der Ausstellung, dem gleichnamigen Katalog sowie vielfältigen Folgeveranstaltungen macht die Universität Führungsfrauen sichtbar. Sie würdigt auf künstlerisch hochwertige Weise deren vorbildhafte Leistungen, präsentiert exzellente weibliche Rollenvorbilder und thematisiert die Schräglagen in Spitzenpositionen. Die UNISPITZEN erzeugen anhaltend hohe Aufmerksamkeit bei SchülerInnen, Studierenden, WissenschaftlerInnen sowie EntscheidungsträgerInnen aus Wissenschaft und Politik.

2.2.2.3 Weiterführung

- Aktualisierung des Ziels: Thematisierung, persönliche Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen, Netzwerkbildung und die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen
- Fortsetzung des Fonds zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen
- Erweiterung des Ausstellungsprojektes UNISPITZEN auf Postdoc-Wissenschaftlerinnen: „in between“ – zwischen wissenschaftlicher Führungsverantwortung und prekärer abhängiger Beschäftigung

2.2.3 Paritätische Besetzung der Berufungskommissionen

2.2.3.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket 2008

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

2.2.3.2 Bilanzierung

BremHG und Berufsordnung der Universität schreiben eine **40%ige Quote beider Geschlechter** bei der Besetzung von Kommissionen vor. Bei Nicht-Einhaltung stehen die Fachbereiche unter Begründungszwang. In den Geistes- und Sozialwissenschaften wird die paritätische Besetzung grundsätzlich realisiert, in den MINT-Fächern analog zu den geringen Frauenanteilen an den Professuren (15%) noch nicht. Die Bedarfserhebung unter den Professorinnen bestätigte die Wahrnehmung, dass ein Mehr an Berufungskommissionsarbeit für die meisten (insbesondere MINT-)Professorinnen nicht in Frage kommt. Die Idee, etablierte Wissenschaftlerinnen unterhalb der professoralen Ebene in die BK-Arbeit zu integrieren, hat sich nicht durchgesetzt. Hier wurden Vorbehalte gegenüber einer möglichen Erodierung des Alleinstellungsmerkmals von ProfessorInnen geäußert.

2.2.3.3 Weiterführung

Die Kommissions-Zusammensetzungen werden in standardisierten Formularen zum Abschluss des Verfahrens festgehalten. Bis dato wurden diese Daten nicht systematisch weiter verarbeitet, ein Defizit, dem mit einer **Datenbank** (Fertigstellung April 2013) abgeholfen wird. Das Rektorat prüft, inwiefern bei Verfahrensfehlern oder der Nicht-Einhaltung universitärer Leitziele nach Einführung der Datenbank frühzeitiger interveniert werden soll.

2.2.4 Gezielte Personalentwicklungsangebote für Wissenschaftlerinnen

2.2.4.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket von 2008

- ✓ Coachingangebote für ProfessorInnen

2.2.4.2 Bilanzierung

Die Universität Bremen hat **die Attraktivität für Wissenschaftlerinnen mit gezielten Personalentwicklungsangeboten weiter gesteigert**. So hat das Dezernat Organisation und Personalentwicklung ein Coachingangebot für ProfessorInnen aufgelegt; seit 2004 nahmen 55 ProfessorInnen teil, darunter 27 Frauen. Eine eigene Maßnahme im Professorinnenprogramm anzubieten, schien deshalb nicht zielführend. Die dafür eingeplanten Finanzen wurden für den Fonds zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen verwendet. Die **vertraulichen Beratungen der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt** – Expertise und Konfliktberatung (ADE) - im Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung genießen hohe Wertschätzung besonders auch bei den wissenschaftlichen Führungskräften der Universität (Anlage). Die zunehmenden Anforderungen an Vorgesetzte zum Beispiel durch Projektrhythmen, Sparzwänge und heterogene Teams führen zu vielfältigen Konflikten am Arbeitsplatz, die hier professionell aufgearbeitet werden.

2.2.4.3 Weiterführung

Fortführung und Weiterentwicklung der Maßnahmen

2.3. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Alle Maßnahmen zur Qualität der Berufungsverfahren sind im Rektorat und im Referat Hochschulentwicklungsplanung verankert. Auf dezentraler Ebene sind die DekanInnen verantwortlich. Je nach Thema sind ergänzend das Personaldezernat, die Rechtsstelle und das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung teilständig. Die geschlechterpolitischen Zielvereinbarungsgespräche finden unter Leitung des Konrektors für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs sowie des Kanzlers statt. Für die Gender Awareness Maßnahmen übernimmt das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung in Begleitung des Professorinnenprogramm-Beirates das Projektmanagement.

2.4. Qualitätsmanagement

Dank der Verknüpfung der hier beschriebenen Projekte mit den Aktivitäten der Exzellenzinitiative wird das im Zukunftskonzept eingeplante Controlling wirksam: intern durch Monitoring, Steuerungsgruppe und Beirat sowie extern durch regelmäßige Begutachtungen. Die Universität Bremen hat viele Erfahrungen mit der Qualitätssicherung von Personalentwicklungsmaßnahmen gesammelt; Instrumente und Abläufe fließen unmittelbar in das Projekt ‚Gender Awareness‘ ein.

2.5 Ressourcen für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
Fonds zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen	27.000 €
Projektleitung	9.000 €
Geplanter Mitteleinsatz gesamt	36.000 €

3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.1 Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2013

2008: 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.

2013: Die Promotionsanteile von Frauen zu steigern, bleibt ein strategisches Ziel. Daneben wird die Aufmerksamkeit auch zukünftig auf Postdoc-Wissenschaftlerinnen und ihren Karrierechancen liegen (Monitoring der Zahlen, eigene Formate in der Forschungsförderung, Karriereentwicklung).

2008: 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.

2013: Die Themen bleiben auf der Agenda der Hochschulleitung – in Zielvereinbarungsgesprächen, der Forschungsförderung und diversen geschlechterpolitischen Projekten.

2008: Die Programme der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden im Hinblick auf Zielgruppen und Auftraggeber ausgebaut und serviceorientiert weiteren universitären Bereichen zugänglich gemacht.

2013: Die Universität entwickelt die Programme weiter und strebt eine Verstetigung der Angebote an.

2008: Mit einem neuen Karriereentwicklungsprojekt befasst sich die Universität ausdrücklich mit der strukturellen Verknüpfung von Gender und Diversity im Wissenschaftsbereich.

2013: Die Universität entwickelt *enter science* für Studierende mit Migrationshintergrund weiter und strebt eine Verstetigung des intersektionell ausgerichteten Angebotes an.

3.2. Soll-Ist-Vergleich – Auswertung der Ziele und geplanten Maßnahmen, Weiterführung

3.2.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket von 2008

- ✓ Integration geschlechtergerechter Nachwuchsförderung in die Perspektivgespräche zwischen Rektor und DekanInnen
- ✓ Karriereentwicklungspaket „Perspektive Promotion!“
- ✓ Ausbau von *plan m* zur Dachmarke aller in der Universität zu entwickelnden Mentoring-Programme
- ✓ *plan m* gender & diversity
- ✓ Entwicklung eines Beratungsangebotes für Wissenschaftlerinnen in den GWSW

3.2.2 Steigerung der Promotionsanteile von Frauen

3.2.2.1 Bilanzierung

Die Promotionsanteile von Frauen sind über das formulierte Ziel hinaus gestiegen, insgesamt von 37% auf 46%, in der MINT-Fächergruppe von 31% auf 41%, in den GWSW von 45% auf 51%¹³, im wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt von 37% (2007) auf 41% (2011) (Anlagen: „Uni in Zahlen“ 2011; DFG-Gleichstellungsstandards).

Neben den aus dem Professorinnenprogramm finanzierten Projekten mit ihren vielfältigen Implikationen (s.u.) ist die **Zentrale Forschungsförderung** (ZF) ein Erfolgsfaktor für die gestiegenen Frauenanteile. Sie bietet Förderungen für alle Karrierestufen, erleichtert Übergänge und frühe wissenschaftliche Selbständigkeit. Mit getrennten Ausschreibungen für Männer und Frauen und damit faktischen 50%-Quoten stattet die ZF die Linien „Brückenstipendien zur Promotion“, „Brückenstellen in die Postdoc-Phase“ und das Förderformat „Eigene Projekte für Postdocs“ aus. Dasselbe gilt für die Postdoc-Ausschreibungen im Rahmen des Zukunftskonzeptes. Ein fortlaufendes Monitoring und eine Evaluation der neuen Förderlinien im Herbst 2013 dienen dazu, einen möglichen Gender Bias in der Vergabepaxis der anderen Förderlinien frühzeitig begegnen zu können. (Anlagen: Förderlinien der Forschungsförderung; Monitoring Forschungsförderung; Zukunftskonzept)

Die durch die Exzellenzinitiative geförderten **Graduiertenschulen** Bremer International School of Social Sciences (BIGSSS), Bremer International School for Marine Sciences (GLOMAR im Exzellenzcluster MARUM) sowie - beispielhaft - das DFG-Graduiertenkolleg „Models of Gravity“ verbinden erfolgreich Ziele wie internationales wissenschaftliches Renommee mit einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung. Die Einrichtungen setzen sich explizit für eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung von Fellowships ein. So liegt der Frauenanteil an den Ph.D-Students in den drei Verbänden bei 50%. MARUM und BIGSSS sind außerdem am *plan m* Verbund mit eigenen oder kooperativen Mentoring-Programmen beteiligt, während das Graduiertenkolleg „Models of Gravity“ ein Netzwerkprogramm für seine Wissenschaftlerinnen mit konzeptioneller Unterstützung des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung aufgelegt hat.

3.2.2.2 Weiterführung

- Fortsetzung der ZF-Förderlinien und des begleitenden, geschlechterkritischen Monitorings
- Ausbau und Vertiefung des Gender Consultings für Forschungsverbände inkl. Verabredungen mit der DFG über den nachhaltigen Einsatz der Chancengleichheitsmittel

¹³ Vgl. Zahlen aus dem Gleichstellungskonzept 2008 in Gegenüberstellung des Zahlenmaterials aus den DFG-Standards, Abschlussbericht 31.1.2013

3.2.3 Geschlechterkritische Nachwuchsförderung auf die universitäre Agenda

3.2.3.1 Bilanzierung

Die Universität führte bereits zwei Zyklen von **geschlechterpolitischen Zielvereinbarungsgesprächen** durch (Anlage). Hier spiel(t)en die Karrierechancen von Frauen auf dem Weg zur Professur mit dem Nadelöhr der Postdoc-Phase eine zentrale Rolle. Neben den Ausschlussmechanismen zu Lasten der Wissenschaftlerinnen befassten sich die GesprächsteilnehmerInnen mit der Wirksamkeit konkreter Förderstrategien sowie der jeweils fachbereichsspezifischen Anbindung an die Förderformate der Zentralen Forschungsförderung.

Das im Sommer 2010 eröffnete **Promotionszentrum ProUB** bildet ein Dach für verschiedenste Promotionsformen und bietet die Möglichkeit, Vielfalt fördernde Qualitätsstandards in der Auswahl und Betreuung von Promovierenden zu entwickeln. Das Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung arbeitet mit ProUB zusammen, um Geschlechtergerechtigkeit in der zentralen Graduierteneinrichtung zu verankern. Bereits vor einigen Jahren wurde eine **Rahmenvereinbarung für die Betreuung von Promovierenden** entwickelt. Sie findet Anwendung bei den direkt vergebenen Stellen der ZF (inkl. 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.

Die Universität Bremen verfügt mit der **Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE)** (Anlage) über eine Beratungs- und Qualifizierungseinrichtung, die im Rahmen der *plan m* Mentoringprogramme (s.u.) Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf den Umgang mit Konflikten und hochschulspezifischen Ausgrenzungsmechanismen unterstützt. Die Workshops und Intervisionseinheiten bilden ein zentrales und bundesweit einmaliges Fundament des ‚Mentoring in Science‘-Konzeptes.

3.2.3.2 Weiterführung:

- Fortsetzung der geschlechterpolitischen Zielvereinbarungsgespräche, nächster Zyklus WS 2013/2014
- Fortsetzung der Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsarbeit der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE)

3.2.4 Ausbau der Programme zur geschlechtergerechten Personalentwicklung

3.2.4.1 Bilanzierung

Mit **perspektive promotion** wurde im Februar 2010 aus den Mitteln des Professorinnenprogramms ein Projekt etabliert, in dem promotionsinteressierte und promovierende Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen kontinuierliche Unterstützung erfahren (Anlage). Die Angebote basieren auf drei Säulen: Workshops, Beratung und Vernetzung. Bis März 2013 fanden 25 Workshops statt, die von insgesamt 270 Teilnehmerinnen besucht wurden. Das Themenspektrum umfasst den Einstieg in die Promotion, promotionsrelevante Schlüsselqualifikationen, Karriereplanung, Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community, Promovieren mit Kind, Vorbereitung auf das Promotionskolloquium. Ergänzend zum Workshopangebot wurden mit Peer-Coaching-Gruppen, einer Gruppe für Krisen- und Arbeitsschwierigkeiten und einem 14-tgl. Schreiblabor fortlaufende Angebote etabliert, die die Vernetzung unter den Promovendinnen verbessern, zielgerichtetes Promovieren fördern und damit Promotionsabbrüchen vorbeugen. Die Promovendinnen können für die Teilnahme an allen Workshops und Gruppen die Betreuungskosten für ihre Kinder erstattet bekommen. Dies gilt auch für alle anderen Angebote der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Die **im Gleichstellungskonzept unter 3.3.5. formulierte Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** wurde in das Projekt integriert. Dabei hat sich gezeigt, dass es einen hohen Bedarf an längerfristiger, prozessorientierter Beratung gibt. Das Themenspektrum der Beratungen umfasst: Karriereplanung, Selbstorganisation und Projektmanagement sowie Probleme mit dem Betreuungsverhältnis. Als ausgesprochen produktiv hat sich die Kooperation mit anderen Bereichen des Referats Chancengleichheit/Antidiskriminierung erwiesen: So konnten Ratsuchende zeitnah in ein *plan m* Programm oder zur ADE vermittelt werden. Das ausgesprochen positive Feedback der Teilnehmerinnen, die Sensibilisierung Hochschullehrender für eine geschlechtergerechte Nachwuchsförderung, die Unterstützung in Konfliktfällen sowie die Implementierung des Themas auch in anderen universitären Einrichtungen durch gelungene Kooperationen sind Indikatoren für den Erfolg. Auffallend ist, dass bislang nur wenige Frauen aus den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften die Angebote genutzt haben. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass sich insbesondere auch Promovendinnen mit Migrationshintergrund von *perspektive promotion* angesprochen fühlen. Zudem gibt es wiederkehrende Anfragen von Promovendinnen aus den MINT-Fächern nach einem vergleichbaren Angebot.

In Ergänzung zu *perspektive promotion* bot die Universität mehrfach die **Bachelor-Übung „Berufsfeld Wissenschaft“** für Studentinnen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereich an (Anlage). Ziel war es, den jungen Frauen Wege in die Wissenschaft zu entschlüsseln. Sie lernten die genderspezifischen Spielregeln der Wissenschaft kennen und arbeiteten an ihrer eigenen Berufsorientierung.

Das Nachwuchsförderprogramm **plan m Mentoring in Science** ist eine verlässliche und erfolgreiche Größe der geschlechtergerechten Personalentwicklung an der Universität Bremen (Anlage). Nicht zuletzt durch Teilfinanzierung aus den Mitteln des Professorinnenprogramms ist es gelungen, *plan m* zu einer Dachmarke auszubauen, unter der neben zentralen Programmen für alle Fachbereiche der Universität Angebote für Exzellenz-Cluster, Graduate Schools und Sonderforschungsbereiche firmieren. Dadurch wird den Einrichtungen ermöglicht, geschlechtergerechte Nachwuchsförderung im eigenen Hause kontinuierlich und professionell umzusetzen. Mit der Dachmarke verbunden ist ein Gender Consulting durch das *plan m* Team, die Sicherung einheitlicher Qualitätsstandards und ein Corporate Design. Insgesamt wurden seit 2005 acht *plan m* Programme durchgeführt. Zwei weitere werden derzeit geboten; ein elftes ist für Herbst 2013 in Planung. Im *plan m* Beirat – mit Kanzler, Konrektor für Forschung und Nachwuchsförderung, den beteiligten Forschungsverbänden sowie PersonalentwicklerInnen – werden die Programm Erfahrungen und genderspezifischen Anforderungen an die Nachwuchsförderung regelmäßig analysiert. Die Expertise der Mitglieder wird qualitätssichernd vernetzt und der Blick für genderspezifische Bedarfe geschärft.

Ziel von *plan m* ist es, hervorragende Promovendinnen und Post-Doktorandinnen für die Wissenschaft zu gewinnen und damit den Anteil von Frauen auf Führungspositionen und Professuren zu erhöhen. Dies gelingt insofern, als dass **96% der ehemaligen Mentees bisher in der Wissenschaft verblieben sind**. Dabei hat sich gezeigt, dass die meisten Teilnehmerinnen ihren Statuswechsel schneller als gedacht vollziehen konnten und konkrete Karriereschritte schon während des Programms umgesetzt wurden. Im Zentrum der Programme steht die Professionalisierung für ein genderspezifisches Karrieremanagement; dazu gehört insbesondere die Kompetenzentwicklung im Umgang mit strukturellen Ausgrenzungsmechanismen.

3.2.4.2 Weiterführung

Fortsetzung von *perspektive promotion* und Weiterentwicklung:

- Stärkere Einbindung der Fachbereiche Rechts- und Wirtschaftswissenschaften durch gezielte Angebote und den Ausbau bestehender Netzwerke
- Ausweitung von *perspektive promotion* auf die MINT-Fächergruppe; Entwicklung eines fächerspezifischen Angebotes (mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik)
- Ausbau der Kooperation mit *enter science* im Hinblick auf die Entwicklung gezielter Angebote für Promovendinnen mit Migrationshintergrund

Fortsetzung zentraler und dezentraler Angebote unter der Dachmarke *plan m* und Weiterentwicklung:

- Zentrale Programme und Kooperationsprogramme sowie begleitendes Gender Consulting von Forschungsverbänden
- Ausdifferenziertes Angebot für Wissenschaftlerinnen mit internationalen Karriereambitionen - „**plan m international**“ - in Kooperation mit dem International Office und der Konrektorin für Interkulturalität und Internationalität

3.2.5 Karriereentwicklungsprojekt zur strukturellen Verknüpfung von Gender und Diversity

3.2.5.1 Bilanzierung

Das Projekt ***enter science für Studierende mit Migrationshintergrund (ehemals plan m gender&diversity)*** – finanziert aus den Mitteln des Professorinnenprogramms – nahm 2011 seine Arbeit auf (Anlage). Der Fokus liegt auf den Partizipationschancen von Studierenden mit Migrationshintergrund (BA, MA), eine Gruppe mit relativ hohen Studienabbruchquoten und Informationsbedarf bezogen auf das Hochschulsystem. Die nun praktizierte Zielgruppenförderung umfasst grundsätzlich Frauen wie Männer; dies zum einen, weil Studien darauf hindeuten, dass geschlechterspezifische Unterschiede innerhalb dieser Zielgruppe weniger zum Tragen kommen, und zum anderen im Sinne der Eruiierung der geschlechterspezifischen Bedarfe innerhalb dieser Gruppe. Im Ergebnis ist ein Großteil der Workshopangebote explizit an Frauen adressiert; entsprechend sind in der bisherigen Projektlaufzeit überwiegend Studentinnen, die an den Projektangeboten teilnehmen (etwa 4/5). Die Projektangebote erstrecken sich von der persönlichen Beratung und Hilfestellung für Studierende mit Migrationshintergrund über die bedarfsorientierte Konzeption von Workshops und Seminaren, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit bis hin zur Vermittlung Interessierter in wissenschaftliche Netzwerke und

Forschungseinrichtungen. Durch die Projektmaßnahmen konnten Studierende darin begleitet werden, ihre Lernumgebung besser kennenzulernen und sich diese sukzessive anzueignen, sich mit Wissenschaft als möglicher beruflicher Perspektive auseinanderzusetzen, Projekte in Forschungswerkstätten durchzuführen und sich für den Gender Bias im Wissenschaftsbetrieb zu sensibilisieren. Viele der Seminarteilnehmenden sind nun als studentische Hilfskräfte in Forschungsnetzwerke eingebunden; einige haben Verträge in Aussicht gestellt bekommen. *enter science* hat nicht nur dazu beigetragen, Kenntnisse sowie Kompetenzen der Studierenden zu erweitern, sondern auch institutionelle Problemlagen und Lücken ausfindig zu machen, die exkludierend wirken. Die ergriffenen Maßnahmen sind auf nachhaltige Veränderungsprozesse ausgerichtet im Sinne eines interkulturellen Mainstreamings; sie kommen den Studierenden wie auch der Institution selber zugute. Insgesamt stoßen die Projektangebote auf große Resonanz bei den Studierenden und den Lehrenden (rd. 100 TeilnehmerInnen und weiteren rd. 100 Ratsuchenden). Neben dem großen Bedarf zeigen diverse Interview- und Vortragsanfragen ein vielfach artikuliertes öffentliches Interesse am Projekt. *enter science* bringt seine Erfahrungen auch in den Initiativkreis Diversity unter Leitung der Konrektorin für Interkulturalität und Internationalität ein.

3.2.5.2 Weiterführung

- Ausbau und Ausdifferenzierung der Angebote in Promovendinnen mit Migrationshintergrund in Kooperation mit *perspektive promotion*
- Intensivierung der Kooperation mit der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE), um informelle Ausgrenzungsmechanismen sowie die Intersektionalität von Diskriminierungen zu bearbeiten

3.3 Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Die Ausgestaltung der Forschungsförderformate ist im Akademischen Senat sowie beim Konrektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs verankert. Die geschlechterpolitischen Zielvereinbarungsgespräche finden unter Leitung des Konrektors sowie des Kanzlers statt. Die Angebote der geschlechtergerechten Personalentwicklung obliegen unter Leitung des Kanzlers dem Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung. Sie werden qualitativ begleitet durch den Beirat des Professorinnenprogramms. Diverse Kooperationen innerhalb der Institution sichern zusätzlich Verankerung und Verbreitung der Projekte – beispielhaft mit dem Fachbereich Kulturwissenschaften, der Studierwerkstatt und dem International Office.

3.4 Qualitätsmanagement

Die Daten des Finanzcontrollings (Anlage „Uni in Zahlen“ 2011) sowie die ergänzenden Statistiken der Forschungsförderung (Anlage) bilden die Grundlage für eine regelhafte Sichtung des Geschlechterproporzesses im wissenschaftlichen Mittelbau. Die geschlechterpolitischen Zielvereinbarungsgespräche werden auf der Grundlage dieser Daten sowie der Projektreflexionen geführt, ebenso die regelmäßig tagenden Beiratssitzungen. Die Programme der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden im Hinblick auf Bewerberinnen, Teilnehmerinnen, Qualität und Wirksamkeit der Angebote ausgewertet. Die unter 3.4 beschriebenen Kooperationen sichern zusätzlich die Qualität der Maßnahmen.

3.5 Ressourcen für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
<i>perspektive promotion</i> in den Geistes- und Sozialwissenschaften	66.000 €
<i>perspektive promotion</i> in MINT	53.000 €
<i>plan m</i> : Zentrale und dezentrale Angebote unter der Dachmarke	56.000 €
<i>enter science</i> für studierende mit migrationshintergrund	59.000 €
Geplanter Mitteleinsatz gesamt	234.000 €

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

4.1 Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2013

2008: Dem universitären Leitziel entsprechend soll Geschlechtergerechtigkeit in den MINT-Fächern zukünftig deutlicher als Querschnittsaufgabe verankert werden.

2013: Das Ziel wird im Sinne eines langfristigen nachhaltigen Bewusstseinswandels aufrechterhalten.

2008: 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.

2013: Die vielfältigen erfolgreichen Angebote für potentielle und aktuelle Studentinnen werden aktualisiert und weiter entwickelt. Die Universität strebt eine Verstetigung der Angebote an.

2008: 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.

2013: Das Ziel wird aktualisiert und differenziert nach Studienfächern; es wird mit dem Fokus auf die Geschlechterverhältnisse im Studienverlauf weiter entwickelt.

4.2 Soll-Ist-Vergleich – Auswertung der Ziele und geplanten Maßnahmen, Weiterführung

4.2.1 Geschlechtergerechtigkeit in den MINT-Fächern als Querschnittsaufgabe verankern

4.2.1.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket von 2008

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

4.2.1.2 Bilanzierung

Universitätsintern haben sich neben den Perspektivgesprächen zwischen Rektorat und Dekanaten die **gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungsgespräche** mit allen Fachbereichen etabliert, insbesondere auch mit den MINT-Fachbereichen (Anlage). Sie finden seit 2009 in zweijährigem Abstand statt und systematisieren den Austausch über das Leitziel Geschlechtergerechtigkeit. Im regelmäßigen Soll-Ist-Vergleich werden bereichsspezifische Handlungsmöglichkeiten und Hindernisse erörtert.

In den MINT-Fächern wurden insbesondere die überwiegend unausgewogenen Frauenanteile im Studienverlauf bis hin zur Ebene der Wissenschaftlerinnen behandelt und **konkrete Handlungsoptionen** zwischen dem Rektorat und den DekanInnen verabredet. In der Studiengangsentwicklung wird die Einrichtung sog. Bindestrich-Studienfächer (z.B. Wirtschaftsinformatik) erwogen, um mehr Studentinnen für den MINT-Bereich zu gewinnen. Generell sollen geschlechterkritische Aspekte in allen Projekten aufgegriffen werden, die Studierende für MINT-Fächer anwerben (Anlage Zielvereinbarungsgespräche).

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.

4.2.1.3 Weiterführung

Die Verankerung gemeinsamer Strategien und Qualitätskriterien sowie der Austausch über Good-Practice-Maßnahmen bleiben als Handlungsmaxime bestehen. Universitätsleitung, MINT-Fachbereiche und das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik¹⁴ arbeiten an der Realisierung der Ziele im Sinne eines langfristigen, nachhaltigen Wandlungsprozesses.

¹⁴ <http://www.meta.uni-bremen.de>

4.2.2 Durchgängige Angebotspalette für Schülerinnen und MINT-Studentinnen

4.2.2.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket von 2008

- ✓ Verknüpfung von speziellen Studienorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Beratung zu geschlechtergerechten MINT-Schulaktivitäten
- ✓ Karrieregestaltung und Berufseinstieg für MINT-Bachelor-Studentinnen
- ✓ Weiterentwicklung der monoedukativen Sommeruniversität-Konzepte (Informatica Feminale und Ingenieurinnen-Sommeruni)
- ✓ Aufbau von interaktiven Kommunikationsplattformen zur Begleitung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

4.2.2.2 Bilanzierung

Die Universität Bremen hat seit 2009 mit Hilfe des Professorinnenprogramms in den natur- und technikkissenschaftlichen Fächern (MINT) die Angebote für potentielle und aktuelle Studentinnen durchgängig erweitert. Sie hat die vorher als Einzelprojekte durchgeführten Maßnahmen weitergehend miteinander verknüpft und diese für die **Gewinnung spezieller Gruppen von Studieninteressentinnen** sowie für die **Stärkung von Studentinnen an bekannten kritischen Studienpunkten** deutlich ausgebaut. Sämtliche im Gleichstellungskonzept 2008 geplanten Maßnahmen sind erfolgreich durchgeführt worden.

Um einerseits den **systematischen Ausbau von speziellen Orientierungsangeboten für Schülerinnen** und andererseits die **Beratung von MINT-Studiengängen hinsichtlich einer geschlechtergerechten Ausgestaltung ihrer Schulaktivitäten** voran zu bringen, ist **MINTIA – der Uni-Klub für Schülerinnen** entwickelt worden (Anlage). Ziel ist die Gewinnung von MINT-affinen Schülerinnen, die über mehrere Jahre bis zum Schulabschluss an den Klubaktivitäten teilnehmen und bis zur Studienaufnahme begleitet werden. Für sie wurde ein im Schuljahresverlauf durchgängig flexibel einsetzbares Angebot zur Vernetzung und Bindung zusammengestellt. Die Aktivitäten des MINTIA-Klubs werden mit den Studiengängen entworfen und angeboten, zudem erfolgen Kooperationen mit lokalen PartnerInnen und Firmen. Zur Begleitung der Klubangebote wurde ein interdisziplinäres Praxisteam von Studentinnen aufgebaut, das ständig erweitert und regelmäßig geschult wird. Inzwischen sind 193 hochmotivierte Klubschülerinnen beigetreten, die kontinuierlich die Universität besuchen.

Zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und insbesondere zum Übergang Bachelor-Master wird unter dem Titel **MINT-Coaching** studienbegleitend ein umfangreiches Paket an Unterstützungsangeboten zusammengestellt (Anlage). Der Fokus liegt auf der **Entwicklung und Einführung eines zweisemestrigen Lehrmoduls „Beruflicher Einstieg und Karrieregestaltung“** für MINT-Studentinnen in der zweiten Hälfte des Bachelorstudiums sowie zugleich auf der Förderung und Anleitung eines Selbst-Lernprozesses durch ein Blended-Learning System, um späteres **karriererelevantes Weiterbildungsverhalten** positiv zu beeinflussen. Dies erfolgt in Abstimmung mit vorhandenen Karriereentwicklungsprogrammen an der Universität Bremen. Das Lehrangebot wird den Anforderungen der Studentinnen gemäß aus Sondermitteln der Universität ergänzt durch ein kleinteiligeres, monatliches MINT-Coaching Impulsprogramm. Die MINT-Studentinnen nehmen die Programme durchgängig sehr gut an; oftmals müssen Wartelisten geführt werden.

Die beiden Sommeruniversitäten Informatica Feminale und Ingenieurinnen-Sommeruni stellen Maßnahmen für **Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen** dar (Anlage). Die in der Universität Bremen entwickelte und international bereits mehrfach übertragene **Informatica Feminale** wird seit 1998 jährlich durchgeführt. Sie bildet über Lehraufträge und Credit-Vergabe einen Teil des Informatikstudiums. Der Fokus der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2008 lag auf dem kontinuierlichen **Ausbau der Ingenieurinnen-Sommeruni** als bundesweites Fachangebot für geschlechtergerechte Lehre in Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Elektrotechnik, verbunden mit Lehrangeboten zu sozialen und beruflichen Kompetenzen. Dazu wurden die Fachbereiche Produktionstechnik und Physik/Elektrotechnik als Veranstalterinnen in die Planungen miteinbezogen. Ergänzend kam zwischenzeitlich die **Internationalisierung beider Sommeruniversitäten** im Hinblick auf englischsprachige Lehrangebote sowie internationale Teilnehmerinnengewinnung hinzu. Ursprünglich geplante Profilbildungen sind zunächst zurückgestellt worden. Beide Sommeruniversitäten, jeweils 2-wöchig konzipiert, finden zeitlich verschränkt statt, mit einer gemeinsamen Woche in der Mitte. Die **Dozentinnen** beider Sommeruniversitäten sind internationale Fachfrauen. In 2012 enthielt das Programm 64 Lehrveranstaltungen. Das internationale Netzwerk wächst jährlich.

Durch die Bündelung der Maßnahmen im Kompetenzzentrum sind zudem **interaktive Kommunikationsplattformen** aufgebaut worden. Sie gewährleisten zielgruppenspezifische Darstellungen der Aktivitäten und eine

kontinuierliche Kommunikation mit den Teilnehmerinnen der Einzelangebote sowie mit Aktiven aus den Fachbereichen und MultiplikatorInnen/ Interessierten in der breiten Öffentlichkeit.

Das Kompetenzzentrum hat für alle durchgeführten Maßnahmen jeweils **Qualitätskriterien** entwickelt, die in der Umsetzung der Maßnahmen, aber auch bei der Kooperation mit Studiengängen und externen PartnerInnen die geschlechtergerechte Verankerung fördern sollen.

Die Gewinnung von mehr Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächer war eines der Erfüllungsmerkmale der Zielvereinbarung zwischen Universität Bremen und der Senatorin für Bildung und Wissenschaft. Sie sah insbesondere die Planung für einen **monoedukativen Studiengang im Technikbereich** vor. Hierzu erstellte das Kompetenzzentrum im Jahr 2010 ein Konzept für einen Frauenbachelorstudiengang „Energieeffizienz“. Weitere Vorschläge zur geschlechtergerechten Gestaltung des in 2011 entstandenen Bachelorstudiengangs Wirtschaftsinformatik wurden bisher noch nicht realisiert.

Im Frühjahr 2011 führte der **Fachbereich Produktionstechnik** in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum einen **Workshop** zur Situationsanalyse und Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen durch, der von Studentinnen wie Wissenschaftlerinnen sehr gut besucht wurde. In der Folge entstanden insbesondere Angebote zur Personalentwicklung.

Derzeit erforschen vier Bremer **Informatikprofessorinnen** im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts Informatraktiv (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.

4.2.2.3 Weiterführung

Die oben beschriebenen erfolgreichen Angebote für potentielle und aktuelle Studentinnen werden in der bisherigen hohen Qualität fortgeführt, nachhaltig gesichert und hinsichtlich möglicher neuer Bedarfe weiter entwickelt.

4.2.3 Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen

4.2.3.1 Auszug aus dem Maßnahmenpaket von 2008

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

4.2.3.2 Bilanzierung

Ein gendersensibles Monitoring der Studierenden und wissenschaftlich Tätigen ist über die MINT-Fächer hinaus mit dem Finanzcontrolling erarbeitet worden und wird seit 2009 jährlich als Bestandteil des Rektorberichts „Uni in Zahlen“ veröffentlicht (Anlage). Zusätzlich werden vom Kompetenzzentrum die **Studierendekohorten der MINT-Bachelorstudiengänge** zu Studienbeginn, in den Schwundquoten, zum Studienabschluss und beim Übergang Bachelor zu Master beobachtet und an das Rektorat sowie die MINT-Fächer übermittelt. Zugleich erfolgt eine Analyse der Entwicklungen unter besonderer Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren auf die quantitativen Geschlechterverhältnisse.

Im Gleichstellungskonzept 2008 hatte sich die Universität das Ziel gesetzt, die **Studienanfängerinnenzahlen** in jedem MINT-Studienfach, dessen Studentinnenanteil bisher unter vierzig Prozent liegt, ausgehend vom Wintersemester 2005 in den nächsten fünf Jahren mindestens um sieben Prozentpunkte zu steigern. Im Ergebnis erreichten einige Fächer dieses Ziel oder zeigen eine positive Entwicklung (Anlage Studienanfängerinnen)¹⁵. Die übrigen Fächer stagnieren tendenziell, wobei teilweise die absoluten Zahlen zuletzt deutlich stiegen, jedoch bei Männern stärker als bei Frauen. Gründe dafür sind unter anderem das Aussetzen des Wehrdienstes und die Doppelabiturjahrgänge.

¹⁵ Fächerentwicklungen MINT-Bachelor-Studiengänge:

Studienanfängerinnen 1. Fachsemester (WS 2005/6 → WS 2011/12; ø Durchschnittswert dieser sieben Jahre)

positiv: Elektrotechnik (15% → 18%; ø17%), Physik (30% → 40%; ø37%), Technomathematik (23% → 30%; ø30%)

stagnierend: Informatik (31% → 24%; ø27%), Produktionstechnik (12% → 10%; ø11%),

Systems Engineering (20% → 13%; ø14%), Wirtschaftsingenieurwesen (25% → 23%; ø23%)

4.2.3.3 Weiterführung

Das Monitoring wird differenziert nach Studienfächern mit dem Fokus auf die Geschlechterverhältnisse im Studienverlauf weiter entwickelt. Die Verbesserung der Zielzahlen zu Studienbeginn wird weiterhin für alle MINT-Fächer angestrebt und der Verbleib der Frauen im Studium besonders unterstützt.

4.3 Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Die vielfältigen Umsetzungsstrategien zur Gewinnung von MINT-Studentinnen sind je nach Maßnahmen bei verschiedenen Rektoratsmitgliedern sowie bei den MINT-DekanInnen verankert. Als gemeinsame Einrichtung der fünf naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche der Universität Bremen und aktiv unterstützt durch diese führt das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik kontinuierlich Programme für Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Fachfrauen des MINT-Bereichs durch und hält Beratungsangebote zur Entwicklung studiengangsspezifischer Instrumente zur Erhöhung der Frauenanteile bereit. Das Kompetenzzentrum ist dazu mit den Mitteln des Professorinnenprogramms ausgestattet. Hierdurch ist der Servicecharakter des Kompetenzzentrums für die MINT-Fächer sichtbar geworden, allerdings könnten die Fachbereiche die Angebote des Zentrums noch intensiver nutzen. Die Universitätsleitung strebt an, das Kompetenzzentrum mit Hilfe der MINT-DekanInnen und unter Begleitung des Professorinnenprogramm-Beirates personell zu stärken und infrastrukturell abzusichern.

4.4 Qualitätsmanagement

Das Kompetenzzentrum hat für alle durchgeführten Maßnahmen geschlechtergerechte Qualitätskriterien entwickelt, die auch in der Kooperation mit Studiengängen und externen PartnerInnen Verwendung finden sollen. Die Kriterien sind abgestimmt auf die Qualitätskriterien der Lehre in der Universität. Durch die Einbindung des Kompetenzzentrums in die MINT-Fächer sind alle Maßnahmen strukturell in das Qualitätsmanagement der betreffenden Studiengänge integriert. Zugleich entsteht im Kompetenzzentrum ein fächerübergreifender Blick auf die Qualitätskreisläufe. Beide Sichten werden in den Evaluationen der Einzelmaßnahmen deutlich. Die Ergebnisse werden zudem regelmäßig mit den StudiendekanInnen der MINT-Fächer sowie den zentralen Bereichen für Lehre und Studium erörtert.

4.5 Ressourcen für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
Studienorientierungsmaßnahmen; Beratung zu MINT-Schulaktivitäten	42.000 €
Karrieregestaltung und Berufseinstieg für MINT-Bachelor-Studentinnen	46.000 €
Weiterentwicklung der monoedukativen Sommeruniversität-Konzepte	81.500 €
Weiterentwicklung Interaktive Kommunikationsplattformen	10.500 €
Geplanter Mitteleinsatz gesamt	180.000 €

5. Ausblick

Die Universität Bremen unternimmt große Anstrengungen, um im Rahmen des Professorinnenprogramms II drei exzellente Wissenschaftlerinnen auf Regelprofessuren zu berufen. Die anstehenden Verfahren betreffen u.a. die Organische Chemie und das Umweltrecht. Auch im ersten Programmdurchlauf war sie mit den Berufungen von Prof. Dr. Simone Seitz (Fachbereich Erziehungswissenschaften), Prof. Dr. Simone Kasemann (Fachbereich Geowissenschaften) und Prof. Dr. Dagmar Borchers (Fachbereich Kulturwissenschaften) außerordentlich erfolgreich – nicht nur hinsichtlich der Förderung durch das BMBF, sondern auch, weil hier drei hervorragende Wissenschaftlerinnen für die Universität gewonnen werden konnten.

Die im Antrag beschriebenen Ziele und Maßnahmen stehen deutlich unter dem Zeichen von Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit; sie sind charakterisiert durch eine Verbindung von strukturbildenden Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings mit anspruchsvollen Programmen der Zielgruppenförderung. Sie werden dazu beitragen, das erfolgreiche geschlechterpolitische Profil der Universität zu stärken und auszubauen. Das Konzept setzt auf Langfristigkeit, einen organisationskulturellen Wandel und hält auch weiterhin eine Überprüfung der eigenen Ziele durch externe wissenschaftspolitische AkteurInnen und GutachterInnen für sehr wertvoll. In diesem Sinne sucht und nutzt sie die Handlungsspielräume, die der Universität trotz massiver Sparzwänge gegeben sind.